Verwirklichung grundlegender nationalsozialistischer Rechts- und Wirtschaftsgrundsätze im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der juristischen Doktorwürde

der

Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der

Philipps-Universität zu Marburg

vorgelegt von

Karl-Eduard Steitz

Gerichtsreferendar aus Kassel

Marburg 1935.

Dissertationsdruckerei und Verlag Konrad Triltsch, Würzburg

Als Dissertation von der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät angenommen am 13. März 1935.

1. Berichterstatter: a. o. Professor Dr. **Schulz-Schaeffer.**

2. Berichterstatter: Prof. Dr. **Giesecke.**

Als Buch erschienen im Verlag Konrad Triltsch, Würzburg.

Meinen Eltern

Gliederung.

Schrifttum.

Brucker-Meystre: Sozialpolitik im neuen Reich. 1934. (Heerschilds Schriftenreihe: Das Recht der deutschen Arbeit, Heft 6).

Buchner: Recht und Wirtschaft, Rechtserneuerung durch die Weltanschauung des Nationalsozialismus, in „Der Deutsche" Nr. 41 vom 18. Februar 1934.

Denecke: in Jur. Wochenschr. 1934 S. 1009 ff.

— Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 219 ff.

Dersch: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Komm. 1934.

— Deutsches Arbeitsrecht 1934 S. 65 ff.

Dietz: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit 1934, 2. Aufl.

— Deutsches Arbeitsrecht 1934 S. 103 ff.

Doerner: Deutsches Arbeitsrecht 1934 S. 241.

Feder: Das Programm der NSDAP und seine weltanschaulichen Grundlagen. 1933, 91—95. Aufl.

— Der Staat auf nationaler und sozialer Grundlage. 1933. 14.—15. Aufl.

Frank (Reichsjustizkommissar): Rundfunkrede am 8. Juni 1933, in „Der nationalsozialistische Staat", hrg. von Gehl, 1934 S. 151.

Gast: Arbeitsrecht und Volkstum. 1934 Sp. 257 ff.

Gierke, Otto: Geschichte des deutschen Genossenschaftsrechts. I. Bd. 1868; II. Bd. 1873.

— Deutsches Privatrecht. Bd. I, 1895.

Hauke (MdR): Privatwirtschaft, Volkswirtschaft, organische Wirtschaft in „Der Deutsche" Nr. 94 vom 24. April 34.

Helm: Deutsches Recht. 1934 S. 110.

Herrmann-Nitsch: Die Wirtschaft im nationalsozialistischen Weltbild 1934 (Neugestaltung von Recht und Wirtschaft).

Herschel-Bergemann: Neues Arbeitsrecht, insbes. das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit 1934 (Neugestaltung von Recht und Wirtschaft).

Hitler: Mein Kampf. 1933.

Die Reden Hitlers als Kanzler, Eher-Verlag 1934.

1. Rede anläßlich der Reichstagseröffnung am 21. März 33 (S. 10).
2. Rede vor dem Reichstag am 23. März 1933 (S. 13).

3. Rede zum Tag der nationalen Arbeit am 1. Mai 1933 (S. 29).
4. Rede auf dem Kongreß der DAF am 10. Mai 1933 (S. 36).

Höhn: Deutsches Recht. 1934 S. 301.

Huber: in JW 1934 S. 1017.

— in JW 1934 S. 1057 u. 1058.

Hueck: in JW 1934 S. 1022 ff.

Hueck-Nipperdey-Dietz: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar 1934.

Jacobi: Grundlehren des Arbeitsrechts. 1927.

Joerges: Arbeitsrecht und Volkstum. 1934 Sp. 41 ff.

— Arbeitsrecht und Volkstum. 1934 Sp. 105 ff.

Keimer: Das Recht und der Nationalsozialismus. in: Hochschule der Politik der NSDAP 1934 S. 80 ff.

Köhler, B.: Recht auf Arbeit. Sonderdruck aus den Nationalsozialistischen Monatsheften, Juli 1932.

— Das Recht auf Arbeit als Wirtschaftsprinzip, Vortrag in: „Der Deutsche“ Nr. 144 vom 24. Juni 1934.

— Das Recht auf Arbeit als Wirtschaftsprinzip, Vortrag in: „Der Deutsche“ Nr. 160 vom 13. Juli 1934.

Krause: Die Arbeitsverfassung im neuen Reich. 1934 (Die Sozialgesetzgebung des deutschen Staates, Bd. IV).

Mansfeld: in JW 1934 S. 595 ff.

— Die Ordnung der nationalen Arbeit. 1934 (Das Recht der deutschen Arbeit, Heft 21).

Mansfeld-Pohl: Die Ordnung der nationalen Arbeit. Komm. 1934.

Maus: Deutsches Recht. 1933 S. 135.

Merk: Vom Werden und Wesen des deutschen Rechts. 1926, 2. Aufl.

— Deutsche Rechtserneuerung. 1934 (Süddeutsche Monatshefte 1934, Heft 5).

Nicolai: Der Staat im nationalsozialistischen Weltbild. 1934 (Neugestaltung von Recht und Wirtschaft).

— Die rassengesetzliche Rechtslehre (Grundzüge der nationalsozialistischen Rechtsphilosophie) 1933.

— Grundlagen der kommenden Verfassung. 1933.

Schmelzeisen: Das Recht im nationalsozialistischen Weltbild 1934, 2. Aufl. (Neugestaltung v. Recht u. Wirtschaft).

v. Schwerin: Deutsche Rechtsgeschichte. 1915, 2. Aufl.

Schuhmann-Brucker: Sozialpolitik im neuen Staat. 1934.

Sombart: Deutscher Sozialismus. 1934.

Starcke: NSBO und Deutsche Arbeitsfront (B. Köhler). 1934.

Todt: Gemeinnutz oder Eigennutz im praktischen Wirtschaftsleben. 1934.

Wawretzko: Einzelfragen zum AOG, in „Der Deutsche“ Nr. 61 vom 14. März 1934.

Zeitschriften.

Arbeitsrecht und Volkstum.
Der Deutsche, Tageszeitung der DAF.
Deutsches Arbeitsrecht.
Deutsches Recht.
Juristische Wochenschrift.
Völkischer Beobachter.

Einleitung.

Nachdem der Nationalsozialismus im März 1933 seinen ersten großen Sieg errungen hatte, hat er sich mit der staatlichen Machtergreifung nicht begnügt, sondern Stück für Stück alle Gebiete menschlicher Lebensäußerung erobert und mit seinem Geist durchdrungen. Dieser Siegeszug entspricht dem Wesen des Nationalsozialismus, der nicht nur Partei und Programm, sondern mehr als das ist: Weltanschauung. Eine Weltanschauung umfaßt immer alle Gebiete menschlichen Denkens, Fühlens und Handelns in ihrer Gesamtheit, und so erhebt denn auch der Nationalsozialismus für sich den Anspruch auf Totalität. Dieser Anspruch auf Totalität bedeutet: es gibt grundsätzlich keine Erscheinung des Lebens, die den Nationalsozialismus nichts angeht.

Im Staatsleben sind Recht und Wirtschaft die wichtigsten Gebiete menschlicher Lebensäußerung. Darum hat der Nationalsozialismus sofort nach der Festigung seiner Macht im Staat diesen beiden Gebieten sein Hauptaugenmerk zugewandt. Da die Ausgangsauffassung für den Neuaufbau von Recht und Wirtschaft der Nationalsozialismus ist, finden wir im neuen Recht und in der neuen Wirtschaft die gleichen Grundgedanken, eben die des Nationalsozialismus. Worin besteht nun der gemeinsame Ausgangspunkt, was ist das Wesen des Nationalsozialismus? Eine kurze Erklärung des Nationalsozialismus läßt sich nicht geben, man erfaßt ihn damit immer nur zum Teil. Das ergibt sich aus der Mannigfaltigkeit einer Weltanschauung. Nun kommen wir bei einer wissenschaftlichen Betrachtung nicht um eine faßbare Bestimmung des Nationalsozialismus herum. Hitler [1]) brauchte für den politischen Kampf eine glatte Formulierung, diese war für ihn das Parteiprogramm. Für die wissenschaftliche Arbeit ist dieses politische Glaubensbekenntnis noch zu umfassend. Die kurze Erklärung des Nationalsozialismus als Zusammensetzung von Nationalismus und Sozialismus ist für unsere Zwecke nicht brauchbar, dagegen erscheint die Erklärung geeignet, die Buchner [2]) gibt. Nach ihm ist der Nationalsozialismus die Weltanschauung, die im deutschen Geist und Volkscharakter wurzelt und bestrebt ist, dessen Dualismus von Seele und Verstand in einer höheren Ganzheit zusammenzuführen. Diese Erklärung machen wir uns zu eigen. Mit der Erklärung ist uns Ursprung und Ziel des Nationalsozialismus gegeben. Seele

---

[1]) Hitler, Mein Kampf S. 417 f.

[2]) Buchner, Der Deutsche Nr. 41 vom 18. Febr. 1934.

und Verstand sind im deutschen Menschen gleichmäßig entwickelt. Die einseitige Betonung des Verstandes führt den Menschen sehr leicht zur einseitigen Betrachtung alles Geschehens, sie führt ihn in vielen Fällen dazu, alles Geschehen nur zu seiner Person als Einzelwesen in Beziehung zu setzen. Sie führt ihn damit zum eigennützigen Handeln. Erst die Verbindung von Seele und Verstand befähigt ihn, alles Geschehen auch zu einer Gemeinschaft in Beziehung zu setzen, denn die Gemeinschaft setzt das gemeinschaftliche Erleben voraus, und Erleben ist eine Sache des Gefühls, der Seele. So führt die Verbindung von Seele und Verstand den einzelnen dazu, auch an den Gemeinnutzen zu denken. Die Ueberwindung des Gegensatzes zwischen Seele und Verstand in einer höheren Einheit bedeutet also praktisch: Gemeinnutz geht vor Eigennutz. Das ist der Leitsatz alles nationalsozialistischen (nat.-soz.) Denkens und Handelns.

Für das neue Recht folgt daraus, daß es als Ganzheit aufzufassen ist und als Ganzheit verwirklicht werden muß. „Das neue Recht muß die lebendige Verbindung von Inhalt und Form, von Wesen und Ausdruck sein" [3]). Auch das neue Recht darf nicht einseitig Verstandesrecht, sondern muß eine Verbindung von Verstandes- und Gefühlsrecht sein. Daraus folgt, daß nicht in erster Linie der einzelne, sondern die Gemeinschaft Subjekt des Rechts ist. Wenn Rechte einzelner und Rechte der Gemeinschaft gegeneinander stehen, gehen die Rechte der Gemeinschaft vor. Gemeinnutz vor Eigennutz als ursprünglich sittliche Forderung nat.-soz. Weltanschauung wird damit zum obersten Rechtsgrundsatz des neuen nat.-soz. Rechts. Das neue Recht ist im wesentlichen ein genossenschaftliches Recht, das der Erhaltung der Volksgemeinschaft und damit der Erhaltung des Volkes zu dienen hat. „Nicht das Individuum kann Mittelpunkt der gesetzlichen Sorge sein, sondern das Volk" [4]). (Reichskanzler Adolf Hitler).

In der Wirtschaft darf ebenfalls der Gesichtspunkt des Ganzen nicht fehlen. Wirtschaft ist nicht nur rein verstandesmäßig zu erfassender Kausalverlauf von Ursache und Wirkung, sondern auch Auswirkung der seelischen Werte und Kräfte des Volkstums. Die Wirtschaft dient deshalb nicht den Interessen einzelner, dem Kapital, sondern der Gesamtheit. „Das Volk lebt nicht für die Wirtschaft, und die Wirtschaft existiert nicht für das Kapital, sondern das Kapital dient der Wirtschaft und die Wirtschaft dem Volk". (Adolf Hitler) [5]). Gemeinnutz vor Eigennutz ist damit auch oberster Wirtschaftsgrundsatz und bedeutet: organische Wirtschaft. Denn in jedem Organismus gilt das Gesetz, daß die Einzelzelle dem Ganzen dienen muß, um selbst lebensfähig zu bleiben. In diesem Sinn hat denn auch Reichskanzler Adolf Hitler in seiner Rede am 1. Mai 33 angekündigt: „Wir werden uns

---

[3]) Buchner, Der Deutsche Nr. 41 vom 18. Febr. 1934; Schmelzeisen S. 32.

[4]) Hitlers Reden S. 19.

[5]) Hitlers Reden S. 19.

in diesem Jahr bemühen, die erste Etappe auf dem Wege einer organischen Wirtschaftsführung zurückzulegen" [6]).

Ergebnis: Das Ziel der nat.-soz. Weltanschauung: „Zusamenführung der Zweiheit des deutschen Volksgeistes aus Seele und Verstand zu einer höheren Einheit", ausgedrückt in der praktischen Formel „Gemeinnutz vor Eigennutz" führt im neuen Recht zum genossenschaftlichen Aufbau, in der neuen Wirtschaft zum organischen Aufbau und organischer Wirtschaftsführung. Diese Erkenntnis ist für uns von praktischer Bedeutung in Fällen, wo wegen der Neuheit und Jugendlichkeit der nat.-soz. Anschauungen die einzelnen Rechts- und Wirtschaftsgrundsätze noch nicht klar herausgearbeitet sind.

Im folgenden sollen nun, in zwei Hauptteile getrennt, zunächst die einzelnen grundlegenden nat.-soz. Rechtsgrundsätze und sodann die Wirtschaftsgrundsätze und deren Verwirklichung im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit behandelt werden. Dabei wird sich aus der Ganzheit und Verbundenheit der rechtlichen und wirtschaftlichen Lebensäußerungen ergeben, daß manche Grundsätze sowohl unter den ersten als auch den zweiten Teil fallen. Trotzdem soll auf eine Trennung nicht verzichtet werden.

---

[6]) Reden Hitlers S. 34.

I. Hauptteil:

Die nationalsozialistischen Rechtsgrundsätze und ihre Verwirklichung im AOG.

A. Nationalsozialistische Rechtsgrundsätze.

Nachdem wir im Vorhergehenden dargelegt haben, daß das neue Recht nach der nat.-soz. Weltanschauung ein genossenschaftliches sein muß, sollen jetzt die nat.-soz. Rechtsgrundsätze einzeln nachgewiesen werden. Für grundsätzliche Fragen des Nationalsozialismus kommt in erster Linie immer das Programm der NSDAP. vom 25. Februar 1920 in Frage. In den Punkten 4, 8, 11, 13, 14, 15, 17 finden wir eine Reihe von Grundsätzen wie z. B. Verbot der Einbürgerung Nichtdeutscher, Bodenreform, die als politische Forderungen anzusehen sind, welche Rechtsgrundsätze enthalten. Diese Punkte stellen jedoch nur Einzelheiten im ganzen Rechtsaufbau dar, sie sind zwar auch Rechtsgrundsätze, aber nicht von allgemeiner Bedeutung für den gesamten Neuaufbau des Rechts. Es sind einzelne Forderungen, die — wie in jedem Parteiprogramm — besonders hervorgehoben sind. Außer diesen einzelnen Grundsätzen enthält das Programm aber auch noch zwei allgemeine Rechtsgrundsätze, erstens in Punkt 24 den schon erwähnten obersten nat.-soz. Grundsatz überhaupt: Gemeinnutz vor Eigennutz, und zweitens in Punkt 19, der nur Rechtsgrundsatz ist: „Wir fordern Ersatz für das der materialistischen Weltanschauung dienende römische Recht durch ein deutsches Gemeinrecht". Dieser zweite Grundsatz ist für das Recht noch allgemeiner gehalten als der erste, jeder allgemeine aber auch jeder einzelne Rechtsgrundsatz wird von ihm betroffen. Die Grundsätze des neuen Rechts sollen deutsch sein, sollen dem Wesen des deutschen Volkes entsprechen. Wo aber finden wir das unverfälschte deutsche Recht? Es ist das deutsche Recht, wie es vor der Rezeption des römischen Rechts in Deutschland galt, besonders das ältere deutsche Recht. Die allgemeinen Rechtsgrundsätze des älteren deutschen Rechts sind also auch die Grundsätze des nat.-soz. Rechts, selbstverständlich mit der Einschränkung einer sinngemäßen Anwendung auf die neuzeitlichen Verhältnisse [1]).

---

[1]) Nicolai, Die rassengesetzliche Rechtslehre S. 6. Keimer S. 80.

Das deutsche Recht ist genossenschaftlich und sozial im Gegensatz zum römischen Recht, das individualistisch ist [2]). Subjekt des Rechts ist im älteren deutschen Recht nicht so sehr der einzelne, als vielmehr die mannigfachen Gemeinschaften wie Familie, Sippe, Markgenossenschaft, Gilde, Zunft, grundherrlicher Verband, Lehnsverband und schließlich der Staat. Das deutsche Recht bringt die „innere Einheit über und in den Gegensätzen und in der Einheit die lebendige Mannigfaltigkeit zur Erscheinung und Geltung“ [3]). Als Beispiele der Verbindung von Gegensätzen zu höherer Einheit im älteren deutschen Recht nennt uns Merk [4]) Recht und Sitte, Recht und Pflicht, Herrschaft und Verantwortung, Gemeinschaft und Persönlichkeit, Herrschaft und Genossenschaft, Freiheit und Dienst, Einheit und Mannigfaltigkeit, Besitz und Arbeit, Blut und Boden, Gemeinnutz und Sondernutz. Wie auf Grund der nat.-soz. Weltanschauung allgemein, so kommen wir über Punkt 19 des Programms im besonderen zu dem Ergebnis, daß das neue Recht als Ganzheit aufzufassen und ein genossenschaftliches Recht ist.

Aus der Auffassung des Rechts als ganzheitlichem und genossenschaftlichem lassen sich die folgenden allgemeinen Rechtsgrundsätze ableiten, die wir einerseits im älteren deutschen Recht, andererseits in der nat.-soz. Literatur, die als Erläuterung und Kommentar zum Programm aufzufassen ist, finden. Es gilt der Grundsatz

Gemeinnutz vor Eigennutz.

Dieser Grundsatz ist gleichzeitig in den folgenden anderen Grundsätzen als Grundgedanke enthalten. Das genossenschaftliche Recht verbindet als ganzheitliches Recht die Belange der Gemeinschaft mit denen der Persönlichkeit. Wenn auch die Gemeinschaft vorgeht, so baut es nichtsdestoweniger auch auf der Persönlichkeit auf. Der Wert des einzelnen für die Gemeinschaft ist je nach dem Wert seiner Persönlichkeit ein verschiedener. Deshalb muß das Recht den Menschen entsprechend seinem Wert für die Gemeinschaft behandeln. Es ergibt sich also eine ungleiche rechtliche Bewertung der Menschen. Für die einzelnen im Verhältnis zueinander bedeutet das, daß sie entsprechend ihren Fähigkeiten und Leistungen verschieden behandelt werden. Es gilt das

Leistungsprinzip.

Wenn der einzelne durch das genossenschaftliche und ganzheitliche Recht eine verschiedene rechtliche Beurteilung schlechthin erfährt, so muß das für diejenigen, denen die Leitung der Gemeinschaft obliegt, in besonderem Maße gelten. Eine Leitung der Gemeinschaft durch eine Mehrheit von Personen

---

[2]) Merk, Vom Werden und Wesen des deutschen Rechts S. 78.

[3]) Gierke, Geschichte S. 135.

[4]) Merk, Deutsche Rechtserneuerung S. 274.

kommt daher nicht mehr in Frage. Beim Mehrheitsbeschluß haben alle ohne Rücksicht auf ihre Leistung gleiche Rechte und gleiche Pflichten. Eine besondere Verantwortung einzelner kennt daher der Mehrheitsbeschluß nicht. Dieses ist vielmehr auf das Kollegium als Ganzes, eine anonyme Mehrheit abgewälzt. Damit ist keine Gewähr dafür gegeben, daß das einzelne Mitglied im Kollegium bestrebt ist, nach besten Kräften das Wohl der Gemeinschaft zu fördern. Es kommt also nur eine Leitung durch einzelne Persönlichkeiten in Frage, die besondere Rechte haben, dafür aber auch eine besondere Verantwortung auf sich nehmen müssen. Für die Führerauswahl ergibt sich im Interesse der Gemeinschaft, daß nur der Beste und Fähigste als Führer in Frage kommt. Denn nur der Beste wird fähig sein, das Wohl der Gemeinschaft am meisten zu fördern. Es gilt die Verantwortung des Einzelnen, d. h. das

Leistungsprinzip.

Da das genossenschaftliche Recht die Gemeinschaft als lebendigen Organismus behandelt, gliedert es die größte Genossenschaft, den Staat, in eine Menge untergeordneter Genossenschaften, die entsprechend ihrer Bedeutung für die große Genossenschaft Staat und entsprechend ihrer verschiedenartigen Aufgaben und Bedürfnisse rechtlich verschieden behandelt werden müssen. Es gilt das

Prinzip des arteigenen Genossenschaftsrechts.

In der ganzheitlichen Rechtsauffassung ist ein Recht ohne eine entsprechende Verpflichtung nicht denkbar, da das Recht dem einzelnen immer nur als Ausgleich für eine Verpflichtung, ein besonderes Recht als Ausgleich für eine besondere Verpflichtung gegeben ist. Es gilt der Grundsatz

Kein Recht ohne Pflicht.

Aus der ganzheitlichen Auffassung ergibt sich auch der Grundsatz der

Verbundenheit von öffentlichem und privatem Recht.

Aus der genossenschaftlichen Auffassung folgt, daß das Privateigentum nicht nur den Interessen des einzelnen zu dienen bestimmt ist, sondern auch der Allgemeinheit, dem Volke. Keinesfalls aber darf das Privateigentum dem gemeinen Besten entgegenstehen. Es wird grundsätzlich anerkannt, findet aber seine Schranke im Wohle der Gesamtheit. Es gilt der

Grundsatz des Obereigentums des deutschen Volkes.

Das ganzheitliche Recht hängt mit den anderen geistigen Gebieten entsprechend der ganzheitlichen Weltanschauung aufs engste zusammen. Es gelten die Grundsätze

Verbundenheit von Recht und Sittlichkeit und
Verbundenheit von Recht und Wirtschaft.

---

[5]) Merk, Vom Werden und Wesen des deutschen Rechts S. 82.

B. Ihre Verwirklichung im AOG.

§ 1. Gemeinnutz vor Eigennutz.

Schon im alten deutschen Recht muß der einzelne mit seinen Forderungen und Bedürfnissen den höheren Rechten der Gemeinschaft den Vorrang lassen. Der einzelne erscheint in erster Linie als Glied einer Gemeinschaft. Ein altes Rechtssprichwort lautet daher: „Gemeiner Nutz geht vor sonderlichen Nutz" und nach dem westgotischen Gesetzbuch VIII, 4, 29 soll: „nullus . . . contra multorum communem commodum suae tantummodo utilitati consulere" (niemand dem Gemeinwohl zuwider auf seinen Eigennutz bedacht sein). Angeführt bei Merk [5]).

Im nat.-soz. Programm ist der Grundsatz in Punkt 24 niedergelegt, zunächst als sittliche Forderung [6]), aber da er oberstes Gesetz der nat.-soz. Weltanschauung ist, gilt er auch als Rechtsgrundsatz. Diese Folgerung hat auch Reichsjustizkommissar Frank gezogen [7]), wenn er sagt: „Gemeinnutz vor Eigennutz, das ist die Basis, auf der das deutsche Recht erwächst".

Der Grundsatz hat in einer Reihe von Bestimmungen des AOG klaren Ausdruck gefunden. § 1 verlangt von Unternehmer und Gefolgschaft, daß sie gemeinschaftlich zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat arbeiten. Unternehmer und Arbeiter sollen sich nicht mehr von ihrem eigenen Interesse leiten lassen, sondern in erster Linie das Wohl des Ganzen, des Betriebes und des deutschen Volkes beachten. Nach § 6 Abs. 2 hat der Vertrauensrat die Aufgabe, alle Maßnahmen zu beraten, die dem Wohle aller Glieder der Gemeinschaft dienen. Im Gegensatz zum früheren Betriebsrat, der nach § 1 Betriebsrätegesetz einseitig die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen hatte, hat der Vertrauensrat die Interessen aller Glieder der Gemeinschaft, also auch die des Unternehmers, wahrzunehmen. In § 1 Betriebsrätegeſ. war der Klassenkampfgedanke gesetzlich sanktioniert, er machte die Sorge für das gemeinsame Wohl von vornherein unmöglich, obwohl dies nach § 1 Betr.-Räte-Ges. ebenfalls Aufgabe des Betriebsrates war. In § 6 AOG hat die einseitige Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen keine Aufnahme gefunden. Der Vertrauensrat hat vielmehr auf die Beilegung von Streitigkeiten innerhalb der Betriebsgemeinschaft hinzuwirken. Diese Tätigkeit dient also ebenfalls dem Gemeinwohl. Nach § 10 leisten die Mitglieder des Vertrauensrates einen Eid, in ihrer Amtsführung nur dem Wohle des Betriebes und der Gemeinschaft aller Volksgenossen unter Zurückstellung eigennütziger Interessen zu dienen. Desgleichen haben nach § 24 die vom Treuhänder der Arbeit zu berufenden Sachverständigen vor Beginn ihrer Tätigkeit einen Eid dahingehend zu leisten, daß sie keine Sonderinteressen verfolgen und nur dem Wohle der Volksgemeinschaft die-

[6]) Feder, Der deutsche Staat S. 13.

[7]) Frank, Rundfunkrede am 8. Juni 1933 in „Der nat.-soz. Staat" von Gehl S. 151.

nen werden. Nach § 35 verlangt die soziale Ehre von den Angehörigen der Betriebsgemeinschaft, sich dem Gemeinwohl unterzuordnen. § 36 stellt eigennütziges Handeln unter ehrengerichtliche Strafe. Eigennützig handelt nach § 36 Abs. 1 Z. 1 der Unternehmer, wenn er seine Machtstellung im Betrieb mißbraucht und die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausnutzt. Eigennützig handeln Angehörige der Gefolgschaft nach § 36 Abs. 1 Ziff. 2, wenn sie den Arbeitsfrieden durch böswillige Verhetzung der Gefolgschaft gefährden, insbesondere den Gemeinschaftsgeist innerhalb der Betriebsgemeinschaft fortgesetzt böswillig stören. Durch das Verbot des Eigennutzes werden also Führer und Gefolgschaft zur Beachtung des Gemeinnutzes verpflichtet.

§ 2. Leistungsprinzip.

Das ältere deutsche Recht enthält keinen Grundsatz, der in etwa dem nat.-soz. Leistungsprinzip entspricht. Dies ist erklärlich. Das Leistungsprinzip bezieht sich auf die Wertung der Arbeit, es ist insbesondere ein Grundsatz der Lohnpolitik und bedeutet: Individualentlohnung entsprechend der Leistung im Gegensatz zur gleichmachenden Schematisierung der Löhne. Zur Zeit der Geltung des älteren deutschen Rechts bestand wegen der damals einfachen Verhältnisse kein Bedürfnis, die Wertung der Arbeit rechtlich zu regeln, ein solches konnte vielmehr erst mit der wachsenden Industrialisierung entstehen. Nur insofern finden wir gewisse Ansätze auch schon im älteren deutschen Recht, als sich dieses durch die Wertschätzung der Arbeit an sich auszeichnet im Gegensatz zum römischen Recht, welches das Kapital auf Kosten der Arbeit bevorzugt [8]).

Aus der Wertschätzung der Arbeit an sich folgt eigentlich als selbstverständlich, daß man in der Bewertung auch Unterschiede macht, d. h. daß man die Arbeit der einzelnen entsprechend ihrer individuellen Leistungen verschieden bewertet. Einmal hat der Tüchtige und Fleißige einen Anspruch auf höheren Lohn, denn bei gleichen Löhnen würde sich der Unfähige und Faule auf dessen Kosten bereichern. Zum andern ist aber bessere Leistung wertvoller für die Gemeinschaft als weniger gute. Daher hat auch die Gemeinschaft ein Interesse an individueller Leistungsbewertung, da diese den Anreiz zu besserer Leistung gibt. Trotz dieser Selbstverständlichkeit sind bisher in der Lohnpolitik praktisch die Folgerungen nicht gezogen worden. Theoretisch konnte zwar auch bisher schon ein tüchtiger Arbeitnehmer entsprechend seiner höheren Leistung mit dem Arbeitgeber günstigere Arbeitsbedingungen vereinbaren, da die Bestimmungen des Tarifvertrags nach § 1 Abs. 1 S. 2 der Tarifvertragsordnung Mindestbedingungen waren. Die Tarifparteien hatten aber die Möglichkeit, eine solche Begünstigung im Tarifvertrag ausdrücklich auszuschließen und die Bestimmungen zu Höchstbedingungen zu er-

---

[8]) Merk, Vom Werden und Wesen des deutschen Rechts S. 92. Keimer S. 86.

klären. Zudem gingen jedem Abschluß eines Tarifvertrages Verhandlungen voraus, bei denen die Vertragsparteien versuchten, eine ihnen möglichst günstige Lohnhöhe zu erzielen. Das derartig in die Höhe getriebene allgemeine Lohnniveau ließ für Leistungslöhne in größerem Umfange keinen Raum mehr. Die erreichten Lohnbedingungen wurden daher von den Tarifvertragsparteien praktisch als Höchstsätze angesehen, sodaß eine Entlohnung nach dem Begünstigungsprinzip im allgemeinen nicht vorkam.

In der nat.-soz. Literatur finden wir das Leistungsprinzip als Forderung schlechthin bei Hitler in „Mein Kampf" [9]). Hier führt er aus, das hohe Maß persönlicher Freiheit, das dem nat.-soz. Arbeitnehmer und Arbeitgeber in ihrem Wirken (z. B. bei der Gestaltung der Lohnbedingungen in den Einzelarbeitsverträgen, der Verf.) zugebilligt werde, sei durch die Tatsache zu erklären, daß erfahrungsgemäß die Leistungsfähigkeit des einzelnen durch Freiheitsgewährung mehr gesteigert werde als durch Zwang. Diese Freiheitsgewährung sei auch weiter geeignet, zu verhindern, daß der natürliche Ausleseprozeß, der den Tüchtigsten, Fähigsten und Fleißigsten befördern solle, unterbunden werde. In seiner Rede vor dem 2. Arbeitskongreß 1934[10]) sagt er: „Es ist selbstverständlich, daß wir eine Organisationsform anstreben, die die höchsten Fähigkeiten eines Volkes auf allen Gebieten am wirkungsvollsten zum Einsatz bringt"". An einer anderen Stelle des „Mein Kampf" [11]) sagt er zwar: „Man wird sich in der Zukunft vor einer zu großen Differenzierung der Lohnverhältnisse hüten müssen". Damit warnt er aber nur vor einer Uebertreibung des Leistungsprinzips und hält im übrigen eine Differenzierung der Löhne an sich für wünschenswert.

Das Leistungsprinzip als Forderung für die Lohnpolitik im besonderen finden wir in „Sozialpolitik im neuen Staat" von Schuhmann und Brucker [12]), einem gemeinsamen Werk zweier Nationalsozialisten, die beim Aufbau der deutschen Arbeitsfront eine führende Rolle spielten, sodaß den privaten Gedankengängen immerhin auch eine gewisse programmatische Bedeutung beigemessen werden kann. Nach ihnen setzt sich der Lohn auf Grund des Leistungsprinzips wie folgt zusammen:

1. Grundlohn,
2. Leistungszuschlag,
3. Gewinnanteil.

Der Grundlohn bildet die unterste Grenze des Lohnes. Er ist nach unten unabdingbar und hat dem nowendigen Existenzminimum des arbeitenden Menschen zu entsprechen. Für besondere Leistungen der einzelnen Arbeitnehmer ist der Leistungszuschlag vorgesehen. Zur Festsetzung des Leistungszuschlages kommt der Unternehmer in Frage, da nur er infolge seiner Sachkenntnis entscheiden kann, ob die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers für den Betrieb besonders wertvoll ist oder nicht. Der Staat kommt für die Festsetzung des Zuschlags nicht in Frage, weil seinen Beamten diese Sachkenntnis fehlt,

---

[9]) S. 676. [10]) Völkischer Beobachter vom 17. Mai 1934.
[11]) S. 486. [12]) S. 198.

der Vertrauensrat nicht, weil dessen Aufgabe in Zukunft nicht mehr darin bestehen soll, materielle Interessen wahrzunehmen. Als drittes fordern Schuhmann und Bruckner schließlich noch den Gewinnanteil der Arbeitnehmer und weichen damit von der allgemeinen nat.-soz. Auffassung ab. Da der Gewinnanteil auf die einzelnen Arbeitnehmer entsprechend ihren Quoten gleichmäßig verteilt wird, hat er mit besonderen Leistungen der einzelnen nichts zu tun und wird deshalb von der allgemeinen nat.-soz. Auffassung mit dem Leistungsprinzip berechtigterweise nicht in Verbindung gebracht.

Das Leistungsprinzip hat im AOG für Betriebsordnung (BO) sowohl wie für Tarifordnung (TO) Aufnahme gefunden. Nach §§ 29, 32 Abs. 2 S. 1 sind die Arbeitsentgelte, die in der BO bezw. TO festgesetzt werden, Mindestentgelte, die nach den genannten Bestimmungen für die Betriebsangehörigen bezw. für die von der TO erfaßten Arbeitsverhältnisse rechtsverbindlich sind. Diese Mindestsätze sind mit der Maßgabe in die BO bezw. TO aufzunehmen, daß für eine seinen Leistungen entsprechende Vergütung des einzelnen Betriebsangehörigen Raum bleibt. Demnach handelt es sich bei den in der BO bezw. TO festgesetzten Arbeitsentgelten — da sie ja Mindestsätze sind — nicht um die tatsächlich geltenden und vom Unternehmer zu zahlenden Löhne. Da zum anderen für besondere Vergütungen Raum bleiben muß, können die festgesetzten Arbeitsentgelte niemals Höchstbedingungen sein. Die BO und TO sind also nur insofern zwingend, als eine Abweichung in den Arbeitsverträgen hinsichtlich der Lohnfestsetzung nach unten unzulässig ist, während eine Abweichung nach oben im Gegensatz zu früher vom Gesetz sogar vorgesehen ist. Auf keinen Fall ist es aber mehr möglich, in der BO oder TO die Vereinbarung günstigerer Arbeitsbedingungen auszuschließen.

Da die in der BO und der TO festgesetzten Arbeitsengelte Mindestbedingungen sein sollen, die Raum für Leistungszuschläge lassen, müssen diese Mindestentgelte niedriger als die durchschnittlichen Löhne des Betriebes liegen [13]). Durch §§ 29, 32 ist die Möglichkeit gegeben, die in der Vergangenheit erstarrten Lohntarife aufzulockern und für die Zukunft eine gleichmachende Schematisierung zu vermeiden. Anstelle der starren Tarife tritt ein bewegliches Stufensystem von BOen und TOen, das eine Differenzierung in der Entlohnung von ungelernten, gelernten und besonders fähigen Beschäftigten zuläßt [14]).

Nach dem Wortlaut des § 29 sind die Arbeitsentgelte in die BO bezw. TO derart aufzunehmen, daß sie als Mindestentgelte erkennbar sind, nicht erforderlich jedoch ist die positive Anordnung einer günstigeren Entlohnung entsprechend der Leistung. Ist aber das letztere der Falle, so hat diese Bestimmung normative Kraft. Sie gibt einen Anspruch auf Festsetzung eines angemessenen Lohnes durch den Führer, gegebenenfalls auf richterliche Festsetzung nach § 315 BGB, wobei der Lohn je nach Leistung über den

---

[13]) Mansfeld, Komm. S. 337; Hueck-Nipperdey, Komm. S. 285.

[14]) Hueck-Nipperdey, Komm. S. 285.

Mindestsätzen zu liegen hat. Einen Anspruch auf den Lohn selbst gibt aber auch diese normative Bestimmung nicht, ein solcher besteht vielmehr nur auf Grund des einzelnen Arbeitsvertrages. Soweit eine positive Anordnung günstiger Entlohnung nach Leistung in TO oder BO fehlt, ist noch nicht einmal ein Anspruch auf Festsetzung angemessener Löhne gegeben.

Kommt in einer Betriebsordnung das Leistungsprinzip nicht hinreichend zum Ausdruck, so kann der Treuhänder nach § 19 Ziff. 5 durch allgemeine Anordnungen darauf hinwirken, die nötigenfalls durch die Strafmaßnahmen des § 22 (vgl. Seite 15/16 der Diss.) erzwingbar sind [15]. Ist das Leistungsprinzip außerdem in der BO in der Weise ungenügend berücksichtigt, daß es mit den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht im Einklang steht, so kann nach § 16 die Mehrheit des Vertrauensrates den Treuhänder anrufen, der entweder den Betriebsführer durch eine schriftliche Anordnung zu einer entsprechenden Berücksichtigung des Leistungsprinzips in der BO anhält oder selbst eine BO festsetzt.

Sollte aber gar eine BO Bestimmungen enthalten, wonach die Entgeltsätze Höchstsätze sind, so sind jene nichtig, da sie gegen die klare Bestimmung des § 29 verstoßen.

§ 3. Führerprinzip.

a) Führung des Betriebes. Betriebsführer. Insbesondere Betriebsführer und Ariergrundsatz.

Das Führerprinzip findet seine Wurzel im Herrschaftsverhältnis des alten deutschen Rechts, dessen ursprünglichste Form die Munt des Hausherrn war. Dies war die Herrschaftsgewalt, die der Hausherr über die Hausgemeinschaft ausübte. In späterer Zeit erweiterte sich die Hausgemeinschaft zu allen möglichen Gemeinschaftformen wie Dienstherrschaft, Grundherrschaft und Lehnsherrschaft, die sich dann von der engeren Familiengemeinschaft lösten. Im gleichen Maße erwuchs aus der Munt die Herrschaftsgewalt in diesen Gemeinschaftsformen. Diese „Gemeinschaften kraft herrschaftlicher Gewalt" waren nach Gierke [16] Gemeinschaftsverhältnisse, die zwischen mehreren Personen infolge einer personenrechtlichen Ueber- und Unterordnung bestanden. Träger der Gemeinschaft war eine herrschende Person, die zu den Gewaltunterworfenen in einem Recht- und Pflichtverhältnis stand. „Die Gewaltunterworfenen schuldeten Gehorsam und Dienst, der Gewalthaber Schutz und Fürsorge" [17]. „Die germanische Herrschaft war zugleich Pflichtverhältnis" und „die Stellung des Dienstherrn keine einseitige Gewaltherrschaft, sondern eine stark mit Fürsorgepflichten durchsetzte Schutzgewalt" [18].

Dieses altdeutsche Führerprinzip hat sich in unserem Heer und zum Teil auch in dem Beamtenverhältnis bis in unsere Zeit erhalten und fortent-

---

[15]) Dersch, Komm. S. 188; Hueck-Nipperdey, Komm. S. 286.

[16]) Gierke, Deutsches Privatrecht I. Bd. S. 697.

[17]) Gierke, ebd. S. 699.

[18]) Merk, Vom Werden und Wesen des deutschen Rechts S. 83 f.

wickelt. Hitler [19]) kennzeichnet es durch die Formel: „Autorität jedes Führers nach unten und Verantwortlichkeit nach oben".

Das Führerprinzip wird vom Nationalsozialismus zunächst für das Staatsleben gefordert, demzufolge ist es im Ermächtigungsgesetz vom 24. März 1933 und Gleichschaltungsgesetz vom 31. März 1933 und im Reichsstatthaltergesetz vom 7. April 1933 zum Ausdruck gelangt und wurde hierdurch zum grundlegenden Rechtssatz, während es vorher nur politischer Grundsatz war. Das Führerprinzip wird dann aber auch im Arbeitsrecht, insbesondere in der Führung des Betriebes, gefordert. Danach soll im Gegensatz zu früher der Unternehmer die gesamte verantwortliche alleinige Führung im Betrieb erhalten [20]).

Im AOG ist das Führerprinzip in seinen beiden wesentlichen Merkmalen: Autorität (mit Fürsorge durchsetzte Schutzgewalt) nach unten, Verantwortung nach oben durchgeführt worden. Führer des Betriebes ist nach § 1 der Unternehmer. Zwar war er schon immer Herr seines Unternehmens, aber nur im wirtschaftlichen Sinn. Bei der Erfüllung der sozialpolitischen Aufgaben galt bisher der liberalistische Grundsatz der Gleichberechtigung von Unternehmer und Arbeitnehmer im Betrieb. Man sprach von einem konstitutionellen Betrieb. In § 1 ist jetzt diese Gleichberechtigung beseitigt und dem Unternehmer zur Erfüllung seiner sozialen Aufgaben die Führung im Betrieb eingeräumt. Er ist wegen seiner Sachkenntnis und höheren Bildung der gegebene Führer, sofern er auch in charakterlicher Hinsicht den gestellten Aufgaben gerecht wird.

Die Autorität des Führers nach unten zeigt sich in folgenden Bestimmungen: Nach § 2 Abs. 1 entscheidet der Führer in allen betrieblichen durch das AOG geregelten Angelegenheiten. Dies entspricht der „Schutzgewalt" des Führers im älteren deutschen Recht (vgl. S. 11). Nach § 2 Abs. 2 hat der Führer für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Dies ist die Fürsorgepflicht, mit der die Schutzgewalt durchsetzt ist. Autorität nach unten bedeutet es auch, wenn der Führer nach § 9 im Einvernehmen mit dem Obmann der NSBO die Liste der Vertrauensmänner aufstellt. Desgleichen äußert sich die Autorität nach unten dahin, daß die Gefolgschaft zu dieser Liste im Ganzen durch Ja oder Nein Stellung nimmt. Diese Art der Abstimmung stellt sich als bewußte Angleichung an die jetzt übliche Volksbefragung durch die Reichsregierung dar (Volksabstimmung vom 12. Nov. 33 und 19. August 34). Die Abgrenzung des Aufgabenkreises für den Vertrauensrat entspricht ebenfalls der Autorität nach unten. Nach § 6 hat der Vertrauensrat nur ein Mitberatungsrecht, er hat mithin keine Entscheidungsbefugnis. Diese hat allein der Führer des Betriebes, der damit auch die alleinige Autorität hat [21]). Auch im Aufbau des Vertrauensrates kommt die Autorität nach unten zur Geltung. Nach § 5 Abs. 1 steht der Vertrauensrat unter der Leitung des Führers des Betriebes, der dem Vertrau-

[19]) Hitler, Mein Kampf S. 501.
[20]) Schuhmann-Brucker, Sozialpolitik S. 513.
[21]) Hitler, Mein Kampf S. 501.

ensrat damit angehört. Es entspricht dem Führergrundsatz, daß der Vertrauensrat nur vom Führer einberufen werden kann. Bei der Unterlassung einer gebotenen Einberufung durch den Führer des Betriebes hat der Vertrauensrat kein Selbstversammlungsrecht, da dies ebenfalls gegen den Führergrundsatz verstoßen würde. Hier greift nach § 19 Abs. 1 Ziff. 1 der Treuhänder ein [22]). Desgleichen ist das Mitwirkungsrecht, das der Gruppenrat nach § 84 Betr.Räte-Ges. beim Einspruch des Arbeitnehmers gegen Kündigung hatte, mit dem Führerprinzip nicht vereinbar [23]). Denn das bisherige Mitwirkungsrecht bestand ja darin, daß der Arbeitnehmer binnen 5 Tagen nach der Kündigung den Gruppenrat anrufen mußte. Dieser entschied darüber, ob der Einspruch vor dem Arbeitsgericht weiter verfolgt werden sollte, der Arbeitnehmer selbst hatte darauf keinen Einfluß. So kam es, daß der Arbeitnehmer bei der Verfolgung seiner Rechte hinsichtlich einer Kündigung fast ebensosehr von dem Gruppenrat abhängig war, wie von dem Arbeitgeber, dessen Stellung durch die Rechte des ersteren stark an Autorität einbüßte. Der Kündigungsschutz des AOG sieht deshalb ein Mitwirkungsrecht des Vertrauensrates im bisherigen Sinne nicht mehr vor, sondern gibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, direkt beim Arbeitsgericht zu klagen (§ 56 AOG). Außer in § 2 findet die autoritative Stellung des Führers in § 26 ihren nachhaltigsten Ausdruck. § 26 gibt dem Betriebsführer das Recht und die Pflicht, die Betriebsordnung für die Gefolgschaft des Betriebes zu erlassen.

Für die Verantwortung des Betriebsführers nach oben ist durch folgende Bestimmungen Sorge getroffen: Nach § 19 wird der Führer in der Erfüllung seiner Pflichten durch den Treuhänder der Arbeit überwacht. Eine Ueberwachung kommt nach Ziffer 1 in Frage bei der Bildung und Geschäftsführung des Vertrauensrates, nach Ziff. 3 als Entscheidung über die vom Führer des Betriebes getroffene Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen nach Anrufung durch den Vertrauensrat gemäß § 16. Der Treuhänder überwacht ferner nach Ziff. 5 die Durchführung der Bestimmungen über die Betriebsordnung. Er hat also darauf zu achten, daß eine Betriebsordnung erlassen wird, wo sie vorgeschrieben ist, und daß ihr Inhalt mit den Gesetzen im Einklang steht und den wirtschaftlichen Verhältnissen gerecht wird. Schließlich hat er nach Ziff. 6 die Durchführung der von ihm nach § 32 erlassenen Richtlinien und Tarifordnungen zu überwachen.

Im Rahmen der Vorschriften über die soziale Ehrengerichtsbarkeit wird der Führer in § 35 nochmals besonders verpflichtet, die ihm nach seiner Stellung obliegenden Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen, seine volle Kraft dem Dienst des Betriebes zu widmen und sich dem Gemeinwohl unterzuordnen. Der Führer kann ferner nach § 36 Ziff. 1 vom Staat zur Verantwortung gezogen werden, wenn er unter Mißbrauch seiner Machtstellung

---

[22]) Dersch, Komm. S. 90 u. 91.
[23]) Dersch, Komm. S. 284.

die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausnutzt oder ihre Ehre kränkt. Er wird also durch das Ehrengericht zur Verantwortung gezogen.

Um eine klare Verantwortlichkeit auch bei juristischen Personen und Personengesamtheiten zu ermöglichen, ist in § 3 bestimmt, daß hier die gesetzlichen Vertreter die Führer des Betriebes sind. Desgleichen hat der einzelne Unternehmer einen Führer zu bestellen, wenn er den Betrieb nicht selbst leitet. Da sich bei juristischen Personen auf diese Weise ein mehrgliedriger Führer ergeben kann, ist weiterhin vorgesehen, daß auch in diesem Fall eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person als Stellvertreter mit der Führung des Betriebes betraut werden kann. Damit wird erreicht, daß nur einer entsprechend dem Führerprinzip die Verantwortung trägt. Durch die Bestimmung des § 3 wird ferner erreicht, daß die Anonymität des Unternehmers gelüftet wird und klare Verhältnisse hinsichtlich der sozialen Verantwortlichkeit geschaffen werden.

Nur in einer Bestimmung ist das somit streng durchgeführte Führerprinzip durchbrochen. In § 16 ist dem Vertrauensrat in seiner Mehrheit das Recht eingeräumt, sich beschwerdeführend an den Treuhänder zu wenden, wenn die Entscheidungen des Führers mit den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen nicht vereinbar erscheinen. Diese Bestimmung ist neben der sozialen Ehrengerichtsbarkeit als weitere Sicherheitsmaßnahme gegen einen Mißbrauch der Führerrechte gedacht. Die Autorität nach unten erleidet insoweit eine Einschränkung [24]).

Im Zusammenhang mit dem Führerprinzip soll hier auch untersucht werden, ob das Arierprinzip im AOG für den Führer des Betriebes festgelegt ist. Zweifellos hat eine ausdrückliche Regelung im Gesetz nicht stattgefunden. Es fragt sich, ob es mit dem Führerprinzip vereinbar ist, daß ein Jude Betriebsführer ist. Aus dem oben dargelegten Wesen des Führerprinzips ergibt sich kein Anhaltspunkt, die Frage zu verneinen. Zwar wird in nationalsozialistischen Zeitungen und Zeitschriften [25]) erklärt, daß nie ein Jude Führer von deutschen Menschen sein könne, daß das Gesetz diese Frage als selbstverständlich übergangen habe. Dem ist aber entgegenzuhalten, daß es bei dem heutigen vereinfachten Gesetzgebungsweg ein leichtes gewesen wäre, einen so wesentlichen Grundsatz ins Gesetz aufzunehmen. Der Grundsatz ist schließlich auch nicht selbstverständlicher als alle anderen nationalsozialistischen Grundsätze überhaupt. Außerdem hat der Nationalsozialismus die Juden zum Teil auch noch in Beamtenstellen gelassen, wo die Auswirkungen weit bedeutender sind als im Betrieb. Vor allem spricht aber gegen die Auffassung der Tageszeitungen die amtliche Verlautbarung des Reichsarbeitsministers im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister vom 10. März 34 zur zweiten Durchführungsverordnung, wonach auch nicht-

---

[24]) Mansfeld, Komm. S. 72.

[25]) Zeitschrift: Jugend und Recht, April 1934, angeführt in: Deutsches Recht 1934 S. 244 und besonders Rede Dr. Leys, ebd. 34 S. 244.

Der Deutsche, Nr. 74 vom 29. März 34.

arische Unternehmer entsprechend den wiederholten Verlautbarungen der Reichsregierung Führer des Betriebes sein können [26]). Der Ariergrundsatz ist also im AOG in keiner Weise niedergelegt, was aus der Besorgnis allzu großer wirtschaftlicher Beunruhigung zu verstehen ist.

b) Aufsichts- und Eingriffsrecht des Staates. Treuhänder der Arbeit.

Auf dem Gebiete der Sozialpolitik verlangt der Nationalsozialismus eine starke staatliche Führung. Insbesondere soll die Tarifregelung den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden entzogen und durch eine staatliche Tarifregelung ersetzt werden. „Der nat.-soz. Staat will keine verantwortungslosen Akteure als Gestalter des deutschen Arbeitslohnes, sondern starke verantwortungsbewußte und -bereite Menschen." Daher „müssen anstelle der bisherigen Tarifverträge öffentlichrechtliche Tarife treten, denn die natürlichste Art staatlichen Einflusses, die Lohngestaltung zu sichern, ist der staatliche Tarif [27]).

Im AOG ist die staatliche Führung der Sozialpolitik durch die Einführung des Treuhänders der Arbeit, der ursprünglich nach dem Gesetz vom 19. Mai 1933 nur eine vorübergehende Einrichtung sein sollte, verwirklicht worden. Der Treuhänder der Arbeit verkörpert die Autorität des neuen Staates in der Sozialpolitik [28]). Die Rechtsstellung des Treuhänders läßt auch wieder deutlich die beiden Merkmale des Führerprinzips erkennen, die Autorität nach unten ergibt sich zunächst aus den in § 19 geregelten Aufgaben. Sie zeigt sich nicht nur gegenüber dem Führer des Betriebes nach § 19 Ziff. 1, 2, 5 und 6, sondern auch gegenüber den Vertrauensmännern, die er in Ausnahmefällen nach § 19 Ziff. 2 i. V.m. den §§ 9 Abs. 2, 14 Abs. 2 und 15 zu berufen und abzurufen hat.

Nach § 19 Ziff. 4 i. V. m. § 20 hat er über Massenentlassungen zu entscheiden. Die Wirksamkeit der Entlassungen hängt von seiner Genehmigung ab, wenn die Entlassungen vor Ablauf von vier Wochen nach Eingang der Anzeige erfolgen. Auch kann er eine Verkürzung der Arbeitszeit zulassen. Da zur Anzeige der Entlassungen der Unternehmer in seiner Eigenschaft als Unternehmer nicht als Führer verpflichtet ist, erlangt der Treuhänder durch diese Bestimmung auch Autorität gegenüber dem Unternehmer, was dann von Wichtigkeit ist, wenn Unternehmer und Führer des Betriebes nicht dieselbe Person ist. Gegenüber allen am Arbeitsprozeß Beteiligten äußert sich seine Autorität nach § 19 Ziff. 6 unter den Voraussetzungen des § 32 darin, daß er Richtlinien und Tarifordnungen selbst zu setzen und ihre Durchführung zu überwachen hat. Durch einen besonderen öffentlichrechtlichen Schutz dieser Anordnungen in § 22 ist seine Stellung noch erheblich verstärkt. Der Schutz des § 22 gilt nicht nur für die Tarif-

[26]) So auch Mansfeld, Komm. S. 84; Dersch, Komm. S. 22.
[27]) Schuhmann-Brucker: Sozialpolitik S. 217 u. 219.
[28]) Mansfeld, Komm. S. 252; Dersch, Komm. S. 127.

ordnung, sondern auch für die Richtlinien [29]). Mansfeld [30]) will die Richtlinien nicht zu den allgemeinen Anordnungen des § 22 zählen, da es dem Sinn und Zweck des Gesetzes widerspräche, wenn die Richtlinien, denen eine unmittelbare Wirkung versagt sei, unter Strafschutz gestellt und damit mittelbar ihre Durchführung erzwungen würde. Wir müssen sagen, gerade weil den Richtlinien eine unmittelbare Wirkung versagt ist, sie auch wegen der erschöpfenden Aufzählung in § 36 nicht durch die soziale Ehrengerichtsbarkeit geschützt sind, ist der Schutz durch § 22 erforderlich, andernfalls wären die Richtlinien illusorisch. Sie unterscheiden sich von den Tarifordnungen dadurch, daß sie nicht ohne weiteres und in allen Einzelheiten bindend sind, ihre gänzliche Mißachtung zieht jedoch nach § 22 Bestrafung nach sich, sodaß auch in diesem Fall die Autorität des Treuhänders gewahrt wird.

Nach § 19 Ziff. 1 hat er über die Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte zu wachen und im Streitfalle zu entscheiden. Demnach ist der Betriebsführer für die ordnungsmäßige Bildung des Vertrauensrates (sowie der Vertrauensrat selbst für eine ordnungsgemäße Geschäftsführung bei seiner Tätigkeit) dem Führer verantwortlich. Nach Ziff. 7 hat er bei der Durchführung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit mitzuwirken. Insbesondere hat er nach den §§ 41 und 43 den Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens zu stellen, nach § 48 das Recht, der Verhandlung beizuwohnen und Anträge zu stellen, und nach § 54 die Durchführung des Urteils zu überwachen. Ueberhaupt hat er eine dem Staatsanwalt ähnliche Stellung, der nach § 40 von der Mitwirkung ausgeschlossen ist. Schließlich wird die Autorität des Treuhänders noch durch die §§ 21 und 23 betont. Der Treuhänder ist Staatsbehörde. Diese Behörde wird durch eine Einzelbehörde, den Treuhänder, verkörpert. Da keine Beisitzer vorhanden sind, ist sie also nach dem Bürosystem gebildet; der Treuhänder hat die alleinige Autorität. Beschließende Kammern und Ausschüsse bestehen nicht, die sachverständigen Beiräte und Ausschüsse haben nach § 23 nur beratende Mitwirkung; desgleichen sind die Beauftragten des Treuhänders nach § 21 nur seine Gehilfen und an seine Anweisungen gebunden [31]). Der Treuhänder ist sozusagen der soziale Statthalter.

Aus § 23 geht aber nicht nur das alleinige Entscheidungsrecht des Treuhänders, sondern auch die alleinige Verantwortung nach oben hervor. Auch falls der Treuhänder nach § 19 Abs. 3 die Verhandlungen in Angelegenheiten des § 19 Abs. 1 Ziff. 3 einem Sachverständigenausschuß überträgt, hat er die alleinige Entscheidung und damit die alleinige Verantwortung. Die Verantwortung nach oben ergibt sich am deutlichsten aus § 18. Nach dieser Bestimmung ist der Treuhänder Reichsbeamter und untersteht der Dienstaufsicht des Reichsarbeitsministers. Nach § 18 Abs. 2 ist er ferner an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung gebunden; auch mit der

---

[29]) Dersch, Komm. S. 155 und Huber, JW 34 S. 1021.

[30]) Mansfeld, Komm. S. 285 ff.

[31]) Dersch, Komm. S. 126 und Mansfeld, Komm. S. 252.

Uebertragung der Tarifgestaltung auf den Treuhänder nach § 19 Abs. 1 Ziff. 6 und § 32 ist in bezug auf die Lohnsetzung jetzt eine klare Verantwortlichkeit geschaffen im Gegensatz zu früher, wo unverantwortliche Mehrheiten, die Verbände, die Regelung vereinbarten.

So schafft das neue Gesetz durch eine Menge von Bestimmungen zwei verantwortliche mit Autorität versehene Persönlichkeiten: den Treuhänder der Arbeit und den Führer des Betriebes. Die Durchführung des Führerprinzips ist aber darin noch nicht erschöpft, daß das AOG zwei Personen mit weitgehenden Rechten und Pflichten ausstattet. Dies allein wäre nur Durchführung des Führerprinzips schlechthin, wie es in jedem bürgerlichrechtlichen Verein heute praktisch durchgeführt ist, indem Mehrheitsbeschlüsse abgeschafft sind und alle Befugnisse auf eine Person übertragen worden sind.

Dadurch, daß das AOG den Treuhänder der Arbeit und den Führer des Betriebes zueinander in ein Verhältnis öffentlicher Ueber- und Unterordnung bringt, schafft es eine staatliche Führerhierarchie, durch die der Staat seinen Einfluß auf das Arbeitsleben ausübt. Oberste Spitze dieser staatlichen Führerhierarchie ist der Reichsarbeitsminister, unter ihm steht der Treuhänder. Ihr Verhältnis zueinander wird charakterisiert durch die Ueber- und Unterordnung auf Grund der Beamteneigenschaft beider und durch die Dienstaufsicht des Reichsarbeitsministers nach § 18 AOG. Unter dem Treuhänder steht der Führer des Betriebes; er übt ein öffentliches Amt aus. Denn durch die Vorschriften der §§ 1 und 2 AOG sind ihm Aufgaben staatlicher Fürsorge übertragen, auf Grund deren er Rechtshandlungen vorzunehmen hat. Die Rechtshandlungen sind also öffentliche Dienstpflicht, das Amt ist deshalb ein öffentliches. Die Kontrolle, die der Treuhänder über den Betriebsführer ausübt, bezieht sich auf die Ausübung dieses öffentlichen Amtes. Trotzdem der Führer kein Beamter ist, immerhin aber ein öffentliches Amt inne hat, liegt hier deshalb ein Verhältnis öffentlicher Ueber- und Unterordnung vor. Hierdurch wird also der Führer des Betriebes, dem als letztes Glied die Betriebsgemeinschaft als eine in die öffentliche Sozialordnung eingegliederte nichtrechtsfähige Genossenschaft (was weiter unten unter I B 4 a dazulegen ist) untersteht, in die staatliche Führerhierarchie eingegliedert.

Auch früher übte der Staat über die Unternehmer eine Kontrolle aus. Dies geschah z. B. durch die Gewerbeaufsichtsbeamten, diese hatten nach § 134 c 1 und f 1 Gew.O. den Erlaß der Arbeitsordnung (§ 134 b Gew.O.), die der heutigen Betriebsordnung entspricht, zu überwachen und ihren Inhalt auf die Uebereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen zu prüfen. Ihre Funktion entsprach also der des Treuhänders nach § 19 Abs. 1 Ziff. 5 hinsichtlich der Betriebsordnung. Der Unterschied besteht jedoch darin, daß der Staat durch die Gewerbeaufsichtsbeamten dem Unternehmer als Privatperson gegenübertrat. Die Aufsicht unterschied sich durch nichts von der Aufsicht, wie sie der Staat im übrigen z. B. durch die Polizei gegenüber Privatpersonen ausübt. Es handelt sich um die Kontrolle einer einzelnen öffentlichen Pflicht, wie sie auch sonst jeder Privatperson obliegen

könnte, während es sich bei den Aufgaben des Betriebsführers nach §§ 1 und 2 AOG nicht um eine einzelne, festumrissene, öffentliche Pflicht handelt, sondern um eine allgemeine, alle möglichen Aufgaben staatlicher Fürsorge umfassende, öffentliche Dienstpflicht.

Der Betriebsführer ist also die unterste Stufe der staatlichen Führerhierarchie, durch die staatliche Fürsorgetätigkeit ausgeübt wird, während der frühere Unternehmer als Privatperson vom Staat zur Erfüllung seiner Fürsorgetätigkeit herangezogen wurde.

In Ausübung dieser staatlichen Fürsorgetätigkeit handelt der Betriebsführer nicht als bloßes Ausführungsorgan auf Grund von Anweisungen, sondern selbständig, d. h. also als Führer. Daran ändert auch nichts die Tatsache, daß weitgehende Eingriffsrechte des Treuhänders bestehen. Denn einmal sind diese Eingriffsrechte gesetzlich festgelegt, zum andern haben die vom Betriebsführer getroffenen Entscheidungen bis zu einem etwaigen Eingriff durch den Treuhänder vollkommene Gültigkeit, wie sich aus § 19 Abs. 1 Ziff. 3 in Verbindung mit § 16 ergibt. Die Tätigkeit des Betriebsführers als unterstem Glied dieser staatlichen Führerhierarchie ist deshalb durchaus Führertätigkeit im eigentlichen Sinne.

§ 4. Prinzip des arteigenen Genossenschaftsrechts.

Wie wir oben gesehen haben, faßt das genossenschaftliche Recht das deutsche Volk in der Form des Staates als Genossenschaft auf, die sich selbst wieder nach den verschiedensten Richtungen in kleine Genossenschaften aufteilt. Die Auffassung des Staates als Genossenschaft ist zwar bestritten, so besonders von Huber [32]). Allein auch von dieser Seite wird zugegeben, daß für das übrige Recht mit Ausnahme gerade des Staatsrechts die genossenschaftliche Rechtsbildung die Grundlage im Neuaufbau bildet. Das genossenschaftliche Recht zeigt das Bestreben, die Menschen in ihren Rechten und Pflichten von der Gemeinschaft aus, also durch Genossenschaften zu erfassen; es führt also zur Genossenschaftsbildung. Es gibt diesen Genossenschaften ein ihnen eigenes Recht und gewährt ihnen in beschränktem Maße auch das Recht zur Autonomie. Diese drei Merkmale fassen wir zusammen unter dem Prinzip des arteigenen Genossenschaftsrechts [33]).

a) Die Betriebsgemeinschaft als Genossenschaft.

Die Förderung der Genossenschaftsbildung ist zwar nirgends im Programm ausdrücklich erwähnt, ergibt sich aber indirekt aus Punkt 19 des Programms. Ferner ist dieses Bestreben des Nationalsozialismus aus der bisherigen nat.-soz. Gesetzgebung zu erkennen. Es sei nur an den Reichsnähr-

---

[32]) Huber, JW 1934 S. 1958 (gegen Merk, Deutsche Rechtserneuerung 34).

[33]) Schmelzeisen S. 49.

stand und die Reichskulturkammer erinnert, die als Berufsstände, besser Wirtschaftsstände, Genossenschaften sind [34]).

Durch das AOG ist ein ganz neuartiges Gemeinschaftsgebilde geschaffen: die Betriebsgemeinschaft. Das zeigt besonders § 1, in dem der Aufbau der Betriebsgemeinschaft auf Führer und Gefolgschaft niedergelegt ist. Im Gegensatz zu früher, wo Unternehmer und Arbeiter sich als sog. soziale Gegenspieler gegenüberstanden, bilden sie heute als Führer und Gefolgschaft eine Einheit: die Betriebsgemeinschaft. Sie arbeiten gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke, nicht nur im eigenen Interesse. Auf Grund dieses Aufbaues ist die Betriebsgemeinschaft zum Kreis der Genossenschaften zu zählen, denn Führer und Gefolgschaft machten auch das Wesen der alten deutschrechtlichen Genossenschaft aus, die somit in der Betriebsgemeinschaft in der reinsten Form wieder auflebt. So auch Huber [35]), der sie „eine in die öffentliche Sozialordnung eingegliederte nichtrechtsfähige Genossenschaft" nennt und sie als rechtliche und nicht nur soziale Einheit ansieht. Ferner Joerges [36]), von dem sie als herrschaftlicher Verband bezeichnet wird, und Dersch [37]), der in ihr „einen personenrechtlichen Herrschaftsverband ohne eigene Rechtspersönlichkeit" sieht. Nur Mansfeld [38]) wendet sich gegen die Auffassung der Betriebsgemeinschaft als Genossenschaft und rechtliche Einheit, aber mit Unrecht, denn dadurch, daß nicht nur die einzelnen Gefolgschaftsmitglieder dem Führer zur Treue verpflichtet sind, sondern die Gefolgschaft als Ganzes, ist in § 2 mehr als nur eine soziale Einheit und räumliche Beziehung in der Betriebsgemeinschaft geschaffen. Hierdurch werden ja auch die einzelnen Gefolgschaftsmitglieder untereinander verbunden. Die Verbundenheit der Gefolgschaftsmitglieder untereinander und ihre Verbundheit mit dem Betriebsführer ist zwar nicht zu einem rechtsfähigen oder nichtrechtsfähigen Verein ausgebildet. Sie bildet aber eine rechtliche Einheit zur Erfüllung bestimmter gesetzlich festgelegter Aufgaben. So verpflichtet § 2 Abs. 2 AOG die Betriebsgemeinschaft, wie schon erwähnt, zu gegenseitiger Treue. Es ist danach geradezu der Zweck der Betriebsgemeinschaft, die gegenseitige Treue und das gegenseitige Vertrauen zu pflegen und zu erhalten, wie es auch nach § 1 Aufgabe von „Führer und Gefolgschaft im Betrieb", das ist die Betriebsgemeinschaft, ist, die Betriebszwecke zu fördern und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat zu arbeiten. Ein weiteres Kennzeichen dafür, daß die Betriebsgemeinschaft rechtlich eine Einheit bildet, ist darin zu sehen, daß sie vom Gesetz mit rechtlichen Organen, dem Führer und dem Vertrauensrat, ausgestattet ist. Die Betriebsgemeinschaft ist also eine rechtliche und nicht nur eine soziale Einheit.

Die Betriebsgemeinschaft ist außer in den §§ 1 und 2 noch in § 6 Abs. 1 erwähnt, wo der Vertrauensrat zur Vertiefung des gegenseitigen

---

34) Schmelzeisen S. 49 und S. 54.

35) Huber, JW 1934, 1019.

36) Joerges, Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 41 ff.

37) Dersch, Deutsches Arbeitsrecht 34 S. 65 ff.

38) Mansfeld, Komm. S. 98.

Vertrauens innerhalb der Betriebsgemeinschaft verpflichtet wird, und in § 36, der gröbliche Verletzungen der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten vor einem Ehrengericht sühnen läßt. Mittelbar kommt der Gedanke der Gemeinschaft auch noch in der organischen Stellung des Vertrauensrats zum Ausdruck, der anders als der frühere Betriebsrat nicht die Interessen der Arbeitnehmer, sondern ausschließlich die gemeinsamen Interessen des Betriebes zu wahren hat. Der besondere Rechtsschutz, den die Betriebsgemeinschaft durch das AOG erfährt, und die Aehnlichkeit ihres Aufbaues mit dem der deutschrechtlichen Herrschaftsverbände zeigen, daß hier das nat.-soz. Prinzip des arteigenen Genossenschaftsrechts verwirklicht ist.

b) Personenrechtliches Verhältnis und soziale Ehre als arteigenes Recht der Betriebsgemeinschaft.

Wie zum Teil schon aus dem Vorhergehenden zu ersehen ist, schafft das AOG für die Gemeinschaft ein besonderes Recht. Auch das entspricht dem Streben des Nationalsozialismus, der möglichst den verschiedenen Verhältnissen und Gemeinschaften jeweils durch ein nur für diese Verhältnisse bestimmtes Recht Rechnung tragen will. Erinnert sei nur an das Reichserbhofgesetz. Das Vorbild ist auch hier das ältere deutsche Recht, das im weitesten Umfang den Verschiedenheiten des tatsächlichen Lebens gerecht wird und für jeden Stand, jeden Beruf, jedes Lebensverhältnis eigentümliche Rechtssätze und Rechtsbildungen hervorgebracht hat [39]).

So hat das AOG das Arbeitsverhältnis zwischen Unternehmer einerseits und Arbeitnehmer andererseits, jetzt Führer und Gefolgschaftsangehörigen, zu einem personenrechtlichen gestaltet, während früher nach der herrschenden Ansicht der Arbeitsvertrag ein Schuldvertrag (Dienstvertrag) im Sinne des BGB war und gewisse personenrechtliche Verpflichtungen sich nur als Nebenverpflichtungen aus §§ 617 und 618 BGB und aus Treu und Glauben ergaben. Daß das Arbeitsverhältnis des AOG ein personenrechtliches sein muß, wird ersichtlich, wenn wir das schuldrechtliche Arbeitsverhältnis einerseits und das personenrechtliche Arbeitsverhältnis andererseits mit der Betriebsgemeinschaft vergleichen. Der vermögensrechtliche Dienstvertrag geht nur auf Austausch von Leistungen, Arbeitsleistung und Lohn; mit dem Austausch der Leistungen sind die Beziehungen erloschen. Dies widerspricht aber dem Wesen der Betriebsgemeinschaft. Diese wird von einem Treueverhältnis getragen, das den Austausch der gegenseitigen Leistungen überdauert. Es bildet nach § 2 Abs. 2 die Hauptverpflichtung, die sich aus der Betriebsgemeinschaft ergibt. Betriebsgemeinschaft und schuldrechtliches Arbeitsverhältnis sind ihrem Wesen nach also nicht gut miteinander zu vereinigen. Jedenfalls besteht die Gefahr, daß die zu einem großen Teil auf ethischen Anschauungen aufgebaute Betriebsgemeinschaft durch die Verbindung mit dem vorwiegend

[39]) Merk, Vom Werden und Wesen S. 96.

[40]) Gierke, Deutsches Privatrecht S. 699.

von materiellen Interessen bestimmten schuldrechtlichen Arbeitsvertrag auf die Dauer ausgehöhlt wird und ihren ursprünglichen Zweck, Erhaltung und Pflege des gegenseitigen Vertrauens, nicht mehr erfüllt. Wollte der Gesetzgeber also die Betriebsgemeinschaft lebensfähig erhalten, so mußte er auch das Arbeitsverhältnis personenrechtlich gestalten.

Es ist weiter nur mit einem personenrechtlichen Verhältnis vereinbar, daß der Unternehmer als Führer nach § 2 das alleinige Entscheidungsrecht in betrieblichen Angelegenheiten hat und nach § 26 die Betriebsordnung einseitig erläßt. (Auch die auf S. 17 der Diss. vertretene Ansicht, daß der Betriebsführer öffentlichrechtliche Funktionen ausübt, steht der Annahme eines personenrechtlichen Verhältnisses nicht entgegen. Darin liegt eine Erscheinung, der wir im älteren deutschen Recht häufig begegnen. Dort hatte das Privatrecht, besonders wenn es sich, wie hier, um Gemeinschaftsverhältnisse handelte, stark öffentlichrechtlichen Einschlag.) Bei einem gegenseitigen vermögensrechtlichen Schuldvertrag hat nie der eine Teil rechtlich das alleinige Entscheidungsrecht und die Befugnis zu einseitiger Vertragsänderung. Selbst im Falle des § 315 BGB beruht das Recht der einen Partei auf der vorherigen Zustimmung der anderen Partei. Eine solche Zustimmung kann aber nicht jeweils im Falle der §§ 2 und 26 AOG angenommen werden, das Entscheidungsrecht ist hingegen mit dem personenrechtlichen Verhältnis vereinbar, da dieses ja auf Unterordnung unter die Führung einer Person gerichtet ist. Ein Vergleich mit dem personenrechtlichen Verhältnis der Familie und dem alten deutschrechtlichen Treudienstvertrag [40]) zeigt dies deutlich. Nach dem alten deutschrechtlichen Arbeitsvertrag waren Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer personenrechtlichen Gemeinschaft mit herrschaftlicher Spitze zusammengefaßt, während das römische Recht den Arbeitsvertrag als bloßen schuldrechtlichen Austausch der „Ware" Arbeit gegen Geld behandelt [41]). Dies erklärt sich aus der Entwicklung des römischen Arbeitsverhältnisses aus der Sklavenmiete.

Beim vermögensrechtlichen Schuldverhältnis stehen außerdem immer nur die Parteien des einzelnen Vertrags in Rechtsbeziehungen miteinander. Das ist auch dann der Fall, wenn eine Person mit mehreren anderen die gleichen vermögensrechtlichen Verträge abschließt. Diese Verträge stehen dann durchaus selbständig nebeneinander und können nur rein zahlenmäßig zusammengefaßt werden. Anders beim personenrechtlichen Verhältnis; hier stehen nicht mehrere Verträge selbständig nebeneinander, sondern Führer und Gefolgschaft werden durch ein gemeinsames Band, die gegenseitige Treue und den Gemeinschaftsgeist, zusammengehalten. So stellt denn § 2 dem Führer die Gefolgschaft als Ganzes gegenüber, nicht die einzelnen Gefolgschaftsmitglieder [42]). Mit dem personenrechtlichen Verhältnis ist für die Betriebsge-

---

[41]) Merk, Vom Werden und Wesen S. 85.

[42]) Vgl. zu den Ausführungen über das personenrechtliche Arbeitsverhältnis Joerges, Arbeitsr. und Volkstum 34 Sp. 41 ff.; Denecke, Deutsches Arbeitsrecht 34 S. 219 ff.

meinschaft ein ihr eigenes Recht geschaffen, damit also das Prinzip des arteigenen Genossenschaftsrechts zum Ausdruck gelangt.

Um die auf Grund des personenrechtlichen Arbeitsverhältnisses bestehende Treupflicht zu sichern, hat das AOG einen besonderen Schutz durch die soziale Ehrengerichtsbarkeit eingeführt. Die Ehre ist die Zwillingsschwester der Treue im germanischen Recht. „Alle Ehre kommt von der Treue", sagt die Glosse zum Sachsenspiegel (Landrecht III 78) [43]). So stellt auch das AOG neben die Treupflicht in der Betriebsgemeinschaft die soziale Ehre und erfüllt damit die nat.-soz. Forderung auf stärkere Betonung und stärkeren Schutz der Ehre im Recht [44]). Die soziale Ehre ist in § 35 und § 36 geregelt. In § 35 wird der Begriff der sozialen Ehre gegeben. Es ist die Haltung des deutschen Arbeitsmenschen bei der Erfüllung seiner ihm innerhalb der Betriebsgemeinschaft obliegenden Pflichten. Sie macht ihm zur Pflicht, sich der Achtung würdig zu erweisen, die sich aus der Stellung in der Betriebsgemeinschaft ergibt. Er hat seine volle Kraft dem Dienst des Betriebes zu widmen und sich dem Gemeinwohl unterzuordnen. Die soziale Ehre verlangt vom Arbeitsmenschen die Erfüllung seiner Pflichten im Arbeitsleben, insbesondere der Treue als Hauptpflicht in sozial ehrenhafter Weise. Dafür sichert sie ihm die Achtung seiner Person und Arbeit, einerlei, welche Stellung er im Betrieb einnimmt [45]). § 35 verbindet also den Gedanken der Ehre mit dem Gedanken der Pflichterfüllung und verwirklicht damit die Forderung Hitlers: „Die Wertschätzung des Menschen muß begründet werden aus der Art und Weise, in der er seiner ihm von der Allgemeinheit überantworteten Aufgabe gerecht wird" [46]). Desgleichen sein Motto: „Ehret die Arbeit und achtet den Arbeiter" [47]). Während in § 35 der Begriff der sozialen Ehre und die allgemeine Forderung auf ehrenhaftes soziales Verhalten aufgestellt ist, enthält § 36 die abschließende Aufzählung der einzelnen Verstöße gegen die soziale Ehre und stellt sie unter Strafe. Nicht jede Verletzung der sozialen Ehre wird unter Strafe gestellt. Eine Einschränkung ergibt sich einmal daraus, daß nach § 36 nur gröbliche Verletzungen bestraft werden sollen, zum andern daraus, daß in § 36 die Verstöße gegen die soziale Ehre einzeln aufgestellt sind. Es handelt sich um eine abschließende nicht um eine beispielsweise Aufzählung, wie sich aus dem Fehlen eines darauf hindeutenden Wortes wie „insbesondere" ergibt [48]). Man kann nicht Huber [49]) folgen, der die Auslegungsregel enumeratio ergo limitatio als spezifisch liberalen Grundsatz bezeichnet und ihm daher die Geltung im neuen Recht versagt. Es ist nicht wissenschaftlich, einfach mit dem Schlagwort liberal

---

[43]) Angeführt bei Merk, Vom Werden und Wesen S. 76.
[44]) Feder, Der Staat, S. 44.
[45]) Dersch, Komm. S. 227 u. 228 (§ 35).
[46]) Hitler, Mein Kampf S. 484.
[47]) Reden Hitlers S. 30.
[48]) Vgl. Denecke, JW 34 S. 1010.
[49]) Huber, JW 34 S. 1021 u. 1022.

eine alte, bewährte Auslegungsregel abzutun [50]). Für die erschöpfende Aufzählung spricht, daß es sich bei der sozialen Ehre um ein neues Gebiet in der Gesetzgebung handelt, auf dem erst Erfahrungen gesammelt werden müssen. Das AOG dient der Erziehung zum neuen Arbeitsmenschen. Diese kann aber nur langsam erfolgen, weshalb auch der Gedanke der sozialen Ehrengerichtsbarkeit nur vorsichtig in die Wirklichkeit umgesetzt werden kann. Gegen eine allgemeine Ausdehnung spricht auch, daß eine ehrengerichtliche Bestrafung wegen leichterer Verstöße das Gemeinschaftsgefühl eher schwächen als stärken würde [51]).

Die soziale Ehre bedeutet also nicht dasselbe wie die Berufsehre, die soziale Ehre wird durch die Treue gegenüber der Betriebsgemeinschaft, die Berufsehre durch die Treue gegenüber dem Stand bestimmt [52]). Mit der sozialen Ehre schafft das AOG also eine besondere Ehre für die Betriebsgemeinschaft und schafft damit für sie arteigenes Genossenschaftsrecht.

c) Betriebsgemeinschaft und Autonomie.

Das Bestreben des nat.-soz. Rechts, Genossenschaften eine beschränkte Autonomie zu verleihen, kommt schon in § 25 Abs. 1 der ersten Durchführungsverordnung zum Reichskulturkammergesetz vom 1. November 33 (RGBl. S. 797) zum Ausdruck, wo der Kammer die Befugnis gegeben wird, eigenes Recht zu setzen, das für ihre Standesangehörigen verbindlich ist [53]).

Auch das AOG berücksichtigt die besonderen genossenschaftlichen Lebensverhältnisse, indem es die Betriebsgemeinschaft mit Autonomie ausstattet. Die Autonomie wird von dem Führer des Betriebes durch den Erlaß der Betriebsordnung nach § 26 ausgeübt, denn der Betriebsführer handelt beim Erlaß nicht als privater Unternehmer, sondern als Betriebsführer in Ausübung eines öffentlichen Amtes [54]). Er handelt als Organ der Betriebsgemeinschaft als einer öffentlichen Genossenschaft, die Betriebsordnung ist eine autonome genossenschaftliche Satzung, die wie die Statuten anderer öffentlicher Verbände z. B. der Gemeinden, objektives Recht für die Angehörigen der Genossenschaft enthält [55]). Die Betriebsordnung findet ihr Vorbild in den Satzungen, wie sie im alten deutschen Recht das Oberhaupt des herrschaftlichen Verbandes aufstellte. Der Betriebsführer gleicht in seiner Doppelstellung als privater Unternehmer und öffentliches Organ den früheren Gutsbesitzern in den selbständigen Gutsbezirken [56]).

---

[50]) Vgl. Mansfeld, Komm. S. 398 und Dersch, Komm. S. 230.
[51]) Doerner, Deutsches Arbeitsrecht 34 S. 242 ff.
[52]) Herschel-Bergemann S. 68.
[53]) Vgl. Gast, Arbeitsrecht und Volkstum 34 Sp. 259.
[54]) Joerges, Arbeitsrecht und Volkstum 34, 112.
[55]) Huber, JW 34 S. 1017 ff.
[56]) Dersch, Komm. S. 169 u. Dtsch. Arbeitsr. 34 S. 70.

Man kann daher heute auch nicht mehr die Rechtsnatur der Betriebsordnung als eine auf privatem kollektiven Rechtsgeschäft beruhende Regelungsvereinbarung (unter dem Gesichtspunkt der gesetzlichen Stellvertretung) erklären, wie dies für die Betriebsvereinbarung und den Tarifvertrag von Jacobi [57]) u. a. früher angenommen wurde. Denn alle Gründe, die früher gegen die Auffassung der Betriebsvereinbarung als autonomes Recht sprachen, sind weggefallen. Der Erlaß der Betriebsordnung findet nicht mehr durch mehrere Subjekte statt, sondern allein durch den Betriebsführer. Die Betriebsordnung endigt nicht mehr nach den Regeln schuldrechtlicher Verträge, sondern die Beendigung richtet sich allein nach der einseitigen Festsetzung durch den Betriebsführer. Die Rechtssetzungsbefugnis ruht nicht in den Händen Privater, sondern in der Hand des Betriebsführers, der zwar nicht Beamter ist, aber als Führer der öffentlichen Genossenschaft und vom Staat mit der Besorgung öffentlicher Aufgaben betraut, ein öffentliches Amt inne hat. Auch darf man sich nicht an den Gedanken stoßen, daß somit der Führer in einem kleinen Betrieb von 20 Arbeitnehmern objektives Recht schafft, denn bei den Gemeinden und den früheren Gutsbezirken sind es oft auch nicht viel mehr Personen. Es gilt für die Betriebsordnung dasselbe wie für die frühere Allgemeinverbindlichkeitserklärung, für die auch Jacobi [58]) die Rechtsnatur als Rechtssatz bestimmte. Die Ordnung der Arbeitsverhältnisse erfolgt bei der jetzigen Betriebsordnung wie bei der früheren Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht auf der Grundlage eines mittelbar erklärten Einverständnisses der Einzelarbeitnehmer und des Arbeitgebers, sondern selbstherrlich ohne Rücksicht auf den Willen der Betroffenen. Nach Denecke [59]) ist eine Betriebsordnung als Vertragsrecht mit dem Wesen der Gemeinschaft nicht vereinbar, da sie als Vertragsrecht nur Geltung durch Zustimmung der einzelnen Arbeiter und Angestellten erhält und ihre Bestimmungen zwar automatisch Bestandteil des Arbeitsvertrages werden, aber doch nur als Bestandteil eines zweiseitigen Vertrages zwischen zwei rechtlich gleichen Parteien Geltung haben. Für die Betriebsgemeinschaft gilt somit das Recht der Autonomie, das durch den Betriebsführer ausgeübt wird. Er schafft damit Recht, wie es mit den jeweiligen Verhältnissen des Betriebes am besten vereinbar ist. Er schafft arteigenes Genossenschaftsrecht.

§ 5. Grundsatz der Wechselwirkung von Recht und Pflicht.

Die altrömische Auffassung konnte sich die beiden Begriffe: Recht und Pflicht in derselben Person nicht zusammen vorstellen, sie vermochte sich nur dem einseitigen Recht einer Person die einseitige Pflicht einer anderen Person gegenüber zu denken. Dagegen kennzeichnet die germanische Rechtsauffassung die soziale Gebundenheit aller subjektiven Rechte sowie die Verbindung von

---

[57]) Jacobi, Grundlehren S. 272 ff.

[58]) Jacobi, Grundlehren S. 100.

[59]) Denecke, Deutsches Arbeitsrecht 34 S. 221.

Recht und Pflicht in derselben Person [60]). Germanische Herrschaft ist zugleich Pflichtverhältnis. Das Recht ist nicht Selbstzweck, sondern dient als Mittel zur Erfüllung der Pflichten. Die Stellung des Dienstherrn ist nicht einseitige Gewaltherrschaft, sondern mit „Fürsorgepflicht durchsetzte Schutzgewalt". Gerade im Verhältnis von Dienstherrn zu seinen Dienern tritt im germanischen Recht die Wechselwirkung von Recht und Pflicht am stärksten in Erscheinung [61]).

Der Nationalsozialismus hat die ewige Wahrheit, daß kein Recht ohne Pflicht sein kann, wieder mehr zur Geltung gebracht. Sie war ja teilweise in Vergessenheit geraten oder stand nur auf dem Papier, wie z. B. in Art. 153 der Weimarer Reichsverfassung: „Eigentum verpflichtet, sein Gebrauch soll zugleich Dienst sein für das gemeine Beste". Das vorige System vermochte nicht den Satz in die Wirklichkeit umzusetzen, es blieb bei der schönen Formulierung. Hitler hat in seiner Rede vom 10. 5. 33 [62]) die Wechselwirkung von Recht und Pflicht schlechthin gefordert, wenn er sagt: „Gleiches Recht ist in meinen Augen nie etwas anderes als die freudige Uebernahme der gleichen Pflichten. Man rede nicht immer nur vom Recht, sondern auch von der Pflicht". Nach Buchner [63]) folgt aus der ganzheitlichen Auffassung des Rechts, das auf der Persönlichkeit ruht, daß Rechte ohne Pflichten nicht denkbar sind.

Genau wie im alten Treudienstvertrag gelangt in der Betriebsgemeinschaft die gegenseitige Bedingtheit von Recht und Pflicht in derselben Person zum lebendigen Ausdruck. Dies zeigt besonders deutlich § 2 Abs. 1, der dem Betriebsführer das alleinige Entscheidungsrecht in allen betrieblichen Angelegenheiten überträgt. Gleichzeitig damit erhält er aber auch eine große Verantwortung. Das Gesetz verlangt von ihm, daß er von dieser Macht mit höchstem Pflicht- und Verantwortungsgefühl Gebrauch macht; denn § 36 Ziff. 1 bezeichnet als Verstoß gegen die soziale Ehre den Mißbrauch der Machtstellung des Führers im Betrieb. Eine noch stärkere positive Verpflichtung ergibt sich aber aus § 2 Abs. 2, der den Führer verpflichtet, für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Besser als in § 2 selbst konnte der Gedanke der „mit Fürsorge durchsetzten Schutzgewalt" gar nicht ausgedrückt werden. Auch die Verpflichtung nach § 1 im Betrieb zur Förderung der Betriebszwecke und zum Gemeinnutz von Volk und Staat zu arbeiten, ist nur ein Gegenstück des alleinigen Entscheidungsrechts in § 2. Die Verpflichtung des Führers nach § 1 als auch das Recht nach § 2 sind mit dem AOG neu in das Arbeitsrecht gekommen und nur zusammen verständlich [64]).

In § 9 ist bestimmt, daß der Betriebsführer zusammen mit dem Obmann der NSBO die Liste der Vertrauensmänner aufstellt. Man denkt

---

60) Merk, Deutsche Rechtserneuerung S. 275.
61) Merk, Vom Werden und Wesen S. 84 u. 85.
62) Hitlers Reden S. 47.
63) Buchner, Der Deutsche Nr. 41 vom 18. Febr. 1934.
64) Mansfeld, Komm. S. 106.

hierbei gewohnheitsmäßig zunächst an das Recht des Führers. § 9 legt dem Führer aber in erster Linie eine Pflicht auf, deren Erfüllung vom Treuhänder nach § 19 Ziff. 1 überwacht wird. Das gleiche gilt für das Recht, den Vertrauensrat nach § 12 einzuberufen. In § 12 weist sogar der Wortlaut in erster Linie auf eine Pflicht hin: „Der Vertrauensrat . . . ist . . . einzuberufen". Daß diese Pflicht auch ein Recht ist, geht erst daraus hervor, daß der Vertrauensrat selbst bei Unterlassung der Einberufung durch den Führer kein Selbstversammlungsrecht hat, sondern die Regelung dem Treuhänder überlassen muß. Auch der Erlaß der Betriebsordnung nach § 26 bedeutet gegenüber der früheren Regelung ein Recht des Führers. Wie der Wortlaut (ist zu erlassen) aber zeigt und die Ueberwachung durch den Treuhänder nach § 19 Abs. 1 Ziff. 5, ist es auch hier in erster Linie eine Pflicht des Führers. Schließlich hat die enge Verbundenheit von Recht und Pflicht noch in § 35 ihren Ausdruck gefunden. Nach § 35 hat jeder Betriebsangehörige die Pflicht, seine ganze Kraft für den Betrieb und das gemeine Wohl einzusetzen. Die gewissenhafte Erfüllung dieser Pflicht gibt ihm den Anspruch auf Achtung und Wertschätzung, gibt ihm seine soziale Ehre [65]).

§ 6. Grundsatz der Verbundenheit von öffentlichem und privatem Recht.

Während die Römer eine scharfe Trennung ihres Rechts in Privatrecht, das nur vom Recht des Einzelmenschen beherrscht war, und öffentliches Recht kannten, wo der Staat, die Gemeinschaft, im Vordergrund stand, war das deutsche Recht bis fast in die Neuzeit durch die enge Verbundenheit allen Rechts gekennzeichnet. Daher erklärt sich der reiche soziale Gehalt des deutschen Privatrechts, wo der einzelne fast immer als Glied irgendeiner Gemeinschaft erscheint [66]). Die Verbindung von öffentlichem und privatem Recht trat besonders in den Gemeinschaften kraft herrschaftlicher Gewalt deutlich zutage. Um die Durchführung der Herrschaftsgewalt einerseits, die Erfüllung der mit ihr verbundenen Pflichten andererseits zu sichern, verwandte die Rechtsordnung die Mittel des öffentlichen Rechts [37]).

Diese wertvolle Verbindung von öffentlichem und privatem Recht will auch der Nationalsozialismus in unserem Rechtsaufbau wieder mehr in Erscheinung treten lassen. So finden wir bei Feder [68]) die Forderung, daß unser Rechtswesen, den mannigfachen Neuerungen entsprechend, öffentlichrechtliche Fassung finden muß. Auf die enge Verbundenheit von öffentlichem und privatem Recht wird auch von Buchner [69]) aufmerksam gemacht. Auch

---

[65]) Dersch, Komm. S. 227.

[66]) Merk, Deutsche Rechtserneuerung S. 274; v. Schwerin, Deutsche Rechtsgeschichte S. 35.

[67]) Gierke, Dtsch. Privatr. S. 699 ff.

[68]) Feder, Das Programm S. 34 (146—155. Aufl. S. 30).

[69]) Buchner, Der Deutsche Nr. 41 vom 18. Febr. 34.

Schmelzeisen [70]) und Höhn [71]) vertreten den Standpunkt, daß eine Scheidung von öffentlichem und privatem Recht keinen Sinn habe. Dabei handelt es sich selbstverständlich nur um die grundsätzliche Einstellung zu der Trennung von öffentlichem und privatem Recht. Ein Unterschied wird nach wie vor bleiben und gemacht werden, nur die Gegensätzlichkeit soll verschwinden.

Im AOG kommt die Verbundenheit von öffentlichem und privatem Recht in erfreulicher Weise sinnvoll zum Ausdruck. Das Arbeitsrecht war schon früher der Zweig der Wissenschaft, in dem in gleicher Stärke öffentliches und privates Recht vertreten waren. Es wurde deshalb weder der einen noch der anderen Materie zugerechnet, sondern stand selbständig daneben. Im AOG steht nun privates und öffentliches Recht nicht nur in verschiedenen Abschnitten desselben Gesetzes nebeneinander (so im 1. Abschnitt Betriebsverfassung und im 5. Abschnitt Kündigungsschutz), sondern es gehört auch u. U. ein und dasselbe Rechtsinstitut dem öffentlichen und dem privaten Recht an. Auch vor dem AOG gab es Rechtsinstitute, die dem privaten und dem öffentlichen Recht angehörten, so der Tarifvertrag, was allerdings bestritten war [72]). Jedenfalls wurde aber die Forderung in der Wissenschaft erhoben, das Arbeitsrecht in einen öffentlichrechtlichen und einen privatrechtlichen Teil zu gliedern [73]). Das AOG hat diesem Wunsche keine Rechnung getragen. So hat der Unternehmer, soweit er gleichzeitig Führer des Betriebes ist, eine Doppelstellung; seine Unternehmerfunktionen sind privatrechtlicher Art. Als Unternehmer schließt er Verträge über Rohstofflieferungen usw. ab und tritt vor allem den Arbeitnehmern beim Abschluß der Einzelverträge privatrechtlich gegenüber. Als Führer hat er ein „öffentliches Amt“, seine Tätigkeit ist [74]) „öffentliche Dienstpflicht“. So ist die Betriebsordnung (§ 26) autonome Satzung (s. o.), seine Entscheidungen nach § 2 öffentlichrechtlicher Natur. Ferner gehört die dem Führer nach § 2 obliegende Fürsorgepflicht nicht nur in das öffentliche, sondern auch in das private Recht, worin Dersch [75]) geradezu eine Wiederbelebung deutschrechtlicher Gedanken sieht. Das mit Recht, denn wir haben oben gesehen, daß gerade im alten deutschen Recht die herrschende Person in der Gemeinschaft kraft Herrschaftsgewalt zur Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber der Gemeinschaft mit öffentlicher Gewalt versehen war. Verletzt der Führer schuldhaft seine Fürsorgepflicht, so greift der Treuhänder ein, unter Umständen durch Antrag auf ehrengerichtliche Verfolgung. Der Führer macht sich aber auch als Unternehmer seinen Gefolgsschaftsangehörigen schadensersatzpflichtig.

---

70) Schmelzeisen S. 34.
71) Höhn, Deutsches Recht 1934 S. 301.
72) Jacobi, Grundlehren S. 276 ff. u. a.
73) Jacobi, ebd. S. 427 und die dort Zitierten.
74) Joerges, Arbeitsrecht und Volkstum 34 S. 112.
75) Dersch, Komm. S. 32.

Gleiches gilt für die Verletzung der den Gefolgschaftsangehörigen nach § 2 obliegenden Treupflicht [76]).

§ 7. Grundsatz des Obereigentums der Allgemeinheit, insbesondere des deutschen Volkes.

Wie alle Rechtsmacht des einzelnen ist auch das Eigentum des älteren deutschen Rechts sittlich und sozial gebunden im Gegensatz zum Eigentum im römischen Recht. Das Grundeigentum verpflichtete den Eigentümer gegenüber Familie, Markgenossenschaft und Staat. Es konnte vor allen Dingen nicht, wie nach römischem Recht, in beliebiger Weise verschleudert werden [77]). Das germanische Eigentum war also nicht frei; denn frei ist es nur, solange keine Rechte Dritter bestehen. Selbst über die umfriedete Hofstätte des Vollfreien und gar über die Grundherrschaften übte immer die Gemeinde, die Volksgesamtheit, oder an deren Stelle der König eine territoriale Obergewalt aus. Diese Obergewalt war aber immer nur eine gleichmäßige allgemeine Schranke, keine Beschränkung der Eigentumsfreiheit im einzelnen Fall. Eine solche Schmälerung der Eigentumsfreiheit lag nur in jeder konkreten Herrschaftsgewalt eines andern, welcher an dem Grundstück bestimmte Rechte geltend machte [78]). Im Mittelalter gingen vereinzelt die Pflichten des Eigentümers gegenüber der Allgemeinheit noch weiter, im Deichrecht galt der Satz: Wer nicht will deichen, der muß weichen. Es trat eine Verwirkung des Eigentums an dem mit der Deichpflicht belasteten Grundstück ein. Wie ländliche Weistümer uns berichten, durfte der Eigentümer Aecker und Wiesen nicht verwachsen lassen, wollte er nicht Gefahr laufen, daß sie der gemeinen Mark zugeschlagen wurden [79]). Im Lehns- und Hofrecht hatte man dem Vasallen an dem Gute Eigentum zugeschrieben. Gleichwohl blieb der Herr Eigentümer, sodaß man vor einem Doppeleigentum, Obereigentum (Grundeigentum) und Untereigentum (Nutzeigentum) stand [80]).

Dieselben Gedanken finden wir in der nat.-soz. Weltanschauung wieder. „Der Nationalsozialismus erkennt das Privateigentum grundsätzlich an und stellt es unter staatlichen Schutz. Das Wohl des Volkes zieht aber der maßlosen Reichtumsanhäufung in den Händen einzelner eine Grenze" [81]) (Feder). „Der nat.-soz. Grundsatz für die Begrenzung des Eigentumsrechts liegt in dem Satz: Gemeinnutz vor Eigennutz" [82]). Die Vergesellschaftung

---

[76]) Herschel-Bergemann S. 18.
[77]) Merk, Vom Werden und Wesen S. 82.
[78]) Gierke, Deutsches Genossenschaftsrecht S. 140.
[79]) Merk, Deutsche Rechtserneuerung S. 284.
[80]) v. Schwerin S. 77. Vgl. ferner Nicolai: Rassengesetzliche Rechtslehre S. 16.
[81]) Feder, Der deutsche Staat S. 42.
[82]) Feder, ebd. S. 22.

des Privateigentums im marxistischen Sinne lehnt der Nationalsozialismus dagegen ab [83]). Die Alternative: Privateigentum oder Gemeineigentum besteht für den deutschen Sozialismus nicht. „Es handelt sich vernünftigerweise nicht um ein Entweder-Oder, sondern nur um ein Sowohl-Als auch". Es wird sowohl Gemeineigentum als auch Privateigentum geben. Das Privateigentum wird allerdings, soweit es sich um Eigentum an Boden und Produktionsmitteln handelt, ein gebundenes sein, „ein Lehnseigentum" [84]).

Auch das AOG hat das Privateigentum des Unternehmers unangetastet gelassen. Eine Einschränkung der Freiheit des Eigentumsrechts ergibt sich aber aus § 1, der den Unternehmer als Führer verpflichtet, im Betrieb zur Förderung der Betriebszwecke und zum Gemeinnutzen von Volk und Staat zu arbeiten. Der Unternehmer kann mit seinem Eigentum nicht mehr, wie bisher, einseitig nur eigennützige Zwecke verfolgen, sein Eigentum wird durch die Vorschrift gleichzeitig zur Pflicht gegenüber der Allgemeinheit. Er kann sein Eigentum nicht mehr nach seinem Belieben verwenden, es z. B. ungenutzt lassen. Wie Joerges [85]) sagt, ist in § 1 das Obereigentum des deutschen Rechts wieder in Erscheinung getreten, wenn auch mit anderem Inhalt.

Auch aus dem Fürsorgegrundsatz des § 2 ergibt sich für den Unternehmer die Pflicht, sein Eigentum zum Wohle der Gefolgschaft zu verwerten. Dersch [86]) nennt auch diese Bestimmung einen „rechtlich wichtigen Ansatz" für eine Umbildung des bisherigen rein liberalistischen Eigentumsbegriffs zu einem neuen im Interesse des Volksganzen gefundenen Eigentumsbegriff. Zu diesem Ergebnis kommt auch Joerges [87]), der in der Fürsorgepflicht eine Verfügungsbeschränkung über den Wirtschaftsertrag — unter selbstverständlicher Zubilligung eines seiner Leistung entsprechenden Gehalts für den Unternehmer, Verzinsung des Kapitals und Rückstellung für Krisen des Unternehmens — und damit eine Beschränkung der Ausübung des Eigentumsrechts sieht.

Eine weitere Beschränkung des Eigentumsrechts kann sich dadurch ergeben, daß dem Unternehmer nach § 38 die Führereigenschaft aberkannt wird. Der Unternehmer bleibt zwar Eigentümer des Betriebes und der Gütererzeugungsmittel; er kann noch die Einzelarbeitsverträge abschließen, er hat aber nicht mehr das Recht, die Betriebsordnung nach § 26 aufzustellen und nach § 2 in betrieblichen Angelegenheiten zu entscheiden. Er verliert damit den bestimmenden Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb [88]). Eine ähnliche Eigentumsbeschränkung finden wir schon in der Abmeierung nach dem nat.-soz. Reichserbhofgesetz.

---

[83]) Feder, ebd. S. 14 i. V. mit S. 16; vgl. ferner Schmelzeisen S. 50.

[84]) Sombart S. 324. Vgl. ferner Helm, in „Deutsches Recht" 1934 S. 110; Maus, ebd. 1933 S. 135 ff.

[85]) Arbeitsrecht und Volkstum 1934 S. 54 ff. (insbes. S. 56).

[86]) Dersch, Komm. S. 25.

[87]) Joerges a. a. O. 34 S. 54 ff. (insbes. S. 56).

[88]) Dersch, Komm. S. 39 u. 34; Mansfeld, Komm. S. 76 u. 83; Joerges, Arbeitsrecht und Volkstum 34 Sp. 50.

Auch die Vorschrift des § 20 kann u. U. zu einer Beschränkung des Eigentumsrechts führen, wenn nämlich der Treuhänder die angezeigten Entlassungen nicht genehmigt, sodaß das Unternehmen weiterhin mit den überzähligen Arbeitskräften belastet bleibt.

Alle diese Vorschriften heben das Eigentum des Unternehmers also nicht auf, sondern schränken es nur ein. Es sind aber nicht nur Pflichten, alles zu unterlassen, was dem Gemeinwohl schadet, die durch diese Vorschriften ausgedrückt werden, sondern es besteht auch positiv die Pflicht, das Eigentum zum Wohle der Allgemeinheit zu verwerten. Die Eigentumsbeschränkung wird daher besser als Obereigentum bezeichnet, da hierdurch — entsprechend dem alten deutschen Recht — die positive Pflicht der Eigentumsverwertung zum gemeinen Wohle zum Ausdruck kommt.

§ 8. Grundsatz der Verbundenheit von Recht und Sitte.

Dem germanischen Recht war ein enger Zusammenhang zwischen Rechtsordnung und Sittengesetz eigentümlich, den das römische Recht nicht kannte. Hier herrschten vielmehr Nützlichkeitsgrundsätze, die Ethik trat sehr in den Hintergrund. Dagegen bilden ethische Werte die oberste Richtschnur des germanischen Rechtsdenkens, insbesondere standen Ehre und Treue im Mittelpunkt deutschen Rechtsempfindens. Wenn also ethische Grundsätze die Richtschnur für das Recht waren, so waren Ehre und Treue auch Rechtsgrundsätze oder wie Merk [89]) sagt, die „obersten Leitsterne" des germanischen Rechts.

Der Gedanke der Einheit von Recht und Sittlichkeit erhält durch den Nationalsozialismus wieder neue Bedeutung. Adolf Hitler [90]) hat dies auf dem Leipziger Juristentag 1933 zum Ausdruck gebracht. „Von nun an gibt es keinen Unterschied mehr zwischen Recht und Moral".

So hat denn der Grundsatz der Einheit von Recht und Sittlichkeit auch im AOG seinen Niederschlag gefunden. In § 2 ist die Treue zur Rechtspflicht gemacht worden. Die Gefolgschaft hat dem Führer die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten. Der Führer hat für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen, diese Fürsorgepflicht ist auch nichts anderes als Treupflicht gegenüber der Gefolgschaft. „Deutschrechtliche Gedanken halten damit zum ersten Male ihren Einzug in ein arbeitsrechtliches Gesetz und geben dem Arbeitsverhältnis eine neue Prägung" [91]). Die Klausel der Treue steht über sämtlichen sich aus der Betriebsgemeinschaft ergebenden Pflichten; desgleichen finden wir die Zwillingsschwester der Treue, die Ehre, in §§ 35 und 36 des Gesetzes. Die Ehre ist der Garant der Treue, denn alle Ehre kommt von der Treue. So wird demjenigen, der die Treue im Betrieb hält, auch die ihm gebührende Achtung, die soziale Ehre, gege-

[89]) Merk, Vom Werden und Wesen . . . S. 72.

[90]) Angeführt bei Schmelzeisen S. 35.

[91]) Mansfeld, JW 1934 S. 595.

ben. Auch den Pflichten des § 1, demzufolge Führer und Gefolgschaft im Betrieb zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat zu arbeiten haben, liegen ethische Gedanken zugrunde [92]). Mit diesen Vorschriften sind wahrhaft ethische Momente in das nüchterne Arbeitsleben hineingetragen worden [93]).

§ 9. Grundsatz der Verbundenheit von Recht und Wirtschaft.

Es ist klar, daß der Nationalsozialismus bei diesem Grundsatz kein Vorbild im alten deutschen Recht fand, da die Wirtschaft damals wegen ihrer Einfachheit noch kein Problem war. Hier war vielmehr für den Nationalsozialismus nur die Erkenntnis wegweisend, daß das Recht auf Grund der ganzheitlichen Auffassung mit den anderen Lebensgebieten auf das engste verknüpft ist. Insbesondere dürfen Recht und Wirtschaft nicht gegensätzlich bestimmt sein; was für die Wirtschaft für richtig erkannt ist, muß es auch nach dem Recht sein [94]). Der Grundsatz der Verbundenheit von Recht und Wirtschaft findet seine Verwirklichung auch im AOG durch die Aufnahme von Wirtschaftsgrundsätzen, von denen im folgenden die Rede ist.

---

92) Vgl. Mansfeld, Komm. S. 75.

93) Mansfeld, JW 1934 S. 596.

94) Schmelzeisen S. 36 u. Buchner in „Der Deutsche" 41. vom 18. Febr. 1934.

II. Hauptteil:

Die nationalsozialistischen Wirtschaftsgrundsätze und deren Verwirklichung im AOG.

A. Nationalsozialistische Wirtschaftsgrundsätze im allgemeinen.

Wir haben schon oben gesehen, daß der Nationalsozialismus eine organische Wirtschaftsauffassung vertritt. Eine ausdrückliche Anlehnung der nat.-soz. Wirtschaftsauffassung an eine Wirtschaftsauffassung der Vergangenheit, ähnlich wie es in Punkt 19 für das Recht geschehen ist, finden wir im Programm und der sonstigen nat.-soz. Literatur nicht. Nur eine unbewußte Anknüpfung an die Lehre der romantischen Schule der Nationalökonomie unter Vermeidung überlebter unzeitgemäßer Formen läßt sich in manchen Fällen feststellen [1]. In der Hauptsache erklären sich aber die Wirtschaftsgrundsätze aus der organischen Wirtschaftsauffassung des Nationalsozialismus. Den obersten Wirtschaftsgrundsatz: Gemeinnutz vor Eigennutz, haben wir oben schon kennengelernt. Jeder Organismus hat das größte Interesse daran, daß seine einzelnen Glieder und Zellen ihre Fähigkeiten und Leistungen bestmöglichst entwickeln und entfalten, da dies die gesamte Entwicklung fördert. Der Organismus Wirtschaft, der dem Volk zu dienen hat, erreicht seine und damit des Volkes beste Förderung, indem er die einzelnen Zellen, das sind die arbeitenden Volksgenossen, zu höchster Leistung anreizt. Als Mittel dient ihm das

Leistungsprinzip.

Für einen Organismus versteht es sich, daß die einzelnen Teile nicht nach ihrem eigenen Willen leben und sich selbst überlassen sind, sondern von einem gemeinsamen Willen beherrscht und geführt werden. Da die Wirtschaft dem Volke zu dienen bestimmt ist, ist der Staat zur Führung der Wirtschaft berufen. Es gilt der

Grundsatz der staatlichen Wirtschaftsführung.

Eigentum ist die Grundlage wirtschaftlicher Weiterentwicklung [2]; aber ebenso wie die organische Wirtschaft die einzelnen als einen Teil der Ge-

---

[1] Herrmann-Nitsch S. 24.

[2] Feder, Der Staat S. 13.

samtheit ansieht, betrachtet sie auch das Eigentum des einzelnen als einen Teil des Volksvermögens. Das Einzeleigentum erfährt daher durch das Gesamtinteresse seine Schranke in der wirtschaftlichen Auswertung.

Die schöpferische Privatinitiative wird auch in der organischen Wirtschaft anerkannt, nur wird sie dem Gemeinnutzen untergeordnet, aus denselben Gründen, wie sie für das Leistungsprinzip maßgebend sind [3]).

Jede Wirtschaft hat zwei Seiten: eine privatwirtschaftliche und eine volkswirtschaftliche. Die natürliche, d. h. die organische Wirtschaft ist, von der Privatwirtschaft aus gesehen, Rentabilitätswirtschaft, von der Volkswirtschaft aus aber betrachtet Bedarfsdeckungswirtschaft. Da auch der einzelne Wirtschaftsführer sich in erster Linie vom Wohl der Gesamtheit leiten lassen muß, hat er seine Wirtschaft ebenfalls zunächst auf die Bedarfsdekkung einzustellen und erst in zweiter Linie auf die Rentabilität seines Betriebes. Der volkswirtschaftliche

Grundsatz der Bedarfsdeckung

ist damit Grundsatz der Wirtschaft überhaupt [4]).

Die Forderung der organischen Wirtschaft, daß der Bedarf des Volkes in erster Linie zu decken ist, bringt für den einzelnen einerseits die Pflicht mit sich, für das Wohl des Ganzen zu arbeiten, andererseits wird ihm auch das

Recht auf Arbeit

gegeben [5]).

Erfolge in der Wirtschaft können selbst bei staatlicher Führung nur erzielt werden, wenn die Wirtschaft in geeigneter Weise organisiert wird. In der vergangenen Wirtschaftsordnung fehlte eine solche Organisation. Der ständische Aufbau ist wegen seiner organischen Gliederung die beste Organisation für die organische Wirtschaft [6]).

B. Ihre Verwirklichung im AOG.

§ 1. Die vier Grundsätze: Gemeinnutz vor Eigennutz, Leistungsprinzip, Prinzip der staatlichen Wirtschaftsführung und Grundsatz der Anerkennung des Privateigentums unter Beschränkung im Interesse des Gemeinwohls.

Diese vier Grundsätze haben wir oben schon als Rechtsgrundsätze des Nationalsozialismus kennengelernt. Sie werden aber auch ausdrücklich als Wirtschaftsgrundsätze hingestellt. So bezeichnen Feder [7]) und Nicolai [8]) Gemeinnutz vor Eigennutz als altbewährten Wirtschaftsgrundsatz. Nico-

[3]) Haucke (MdR): Der Deutsche Nr. 94 vom 24. April 34.
[4]) Hauke, ebd. Nr. 94 vom 24. April 34.
[5]) Todt S. 12.
[6]) Hauke, Der Deutsche Nr. 94 vom 24. April 34.
[7]) Feder, Der Staat S. 16.
[8]) Nicolai, Der Staat S. 33.

lai [9]) nennt unter den Hauptgrundsätzen der Wirtschaftsführung als ersten das Leistungsprinzip. Das Prinzip, daß der Staat die Wirtschaft führen, aber nicht selbst wirtschaften soll, ist von Feder entwickelt und kommt in seinen sämtlichen Schriften zum Ausdruck. Wir finden es aber auch bei den anderen Nationalsozialisten [10]). Der Grundsatz der Anerkennung des durch das Gemeinwohl beschränkten Eigentums finden wir ebenfalls wieder bei Feder und Nicolai als Wirtschaftsgrundsatz [11]). Wir sehen also, daß diese nat.-soz. Grundsätze in gleicher Weise Rechts- und Wirtschaftsgrundsätze sind. Hinsichtlich der Verwirklichung dieser Wirtschaftsgrundsätze im AOG kann auf das oben unter den Rechtsgrundsätzen Gesagte verwiesen werden.

§ 2. Grundsatz der Anerkennung der schöpferischen Privatinitiative.

Die Anerkennung der schöpferischen Privatinitiative ist von Hitler in seiner Rede vor dem Reichstag am 23. März 33 [12]) ausdrücklich zum Grundsatz des nat.-soz. Wirtschaftsaufbaues gemacht worden. „Grundsätzlich wird die Regierung die Wahrnehmung der Interessen des deutschen Volkes nicht über den Umweg einer staatlich zu organisierenden Wirtschaftsbürokratie betreiben, sondern durch die stärkste Förderung der Privatinitiative". Die Privatinitiative wird also anerkannt, sie wird aber dem Gesamtwohl untergeordnet [13]). Sie ist „die Freiheit der schaffenden Persönlichkeit in der Dienstleistung für das Volkstum" [14]). Worin besteht nun die persönliche Initiative? Es ist die Entscheidung des privaten Wirtschaftssubjekts aus Freiheit, sei es in der Zweckwahl, sei es in der Mittelwahl [15]). Freiheit der Zweckwahl ist die Freiheit der Branchenwahl. Eine Beschränkung der persönlichen Initiative in dieser Richtung hat bisher noch nicht stattgefunden und wird wohl auch in Zukunft unterbleiben. Niemand hat und kann ein Interesse daran haben, das private Wirtschaftssubjekt in der Auswahl der Branche zu beschränken. Anders dagegen in der Freiheit der Mittelwahl, das ist die Freiheit, den Betrieb nach Gutdünken zu gestalten. Hier hat im Laufe der Entwicklung der Staat einerseits und die Arbeiterschaft andererseits die Freiheit des Unternehmers beschnitten [16]).

Wie steht es mit dieser Freiheit nun nach dem AOG? Nach § 1 ist der Unternehmer als Führer verpflichtet, zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat zu arbeiten. Wie wir schon oben unter dem Grundsatz: Gemeinnutz vor Eigennutz festgestellt haben, be-

---

[9]) Nicolai, Der Staat S. 32.

[10]) Nicolai, Der Staat S. 32; Buchner, Der Deutsche Nr. 41 vom 18. 2. 34; Todt S. 12.

[11]) Feder, Der Staat S. 13, 15, 22, 42; Nicolai S. 33.

[12]) Reden Hitlers S. 13 ff. (insbes. S. 19).

[13]) Hermann-Nitsch S. 29.

[14]) Buchner, Der Deutsche Nr. 41, 18. 2. 34.

[15]) Sombart S. 305.

[16]) ebd.

deutet dies, daß er nicht mehr nur seine eigenen Interessen verfolgen darf. Die Freiheit der Mittelwahl, die Freiheit, den Betrieb nach Gutdünken zu gestalten, hat der Unternehmer hiernach grundsätzlich, aber nur, soweit durch diese Freiheit auch die Betriebszwecke gefördert werden und der gemeine Nutzen von Volk und Staat beachtet wird.

Eine Beschränkung der Freiheit, den Betrieb nach Gutdünken zu gestalten, ergibt sich ferner aus dem staatlichen Eingriffs- und Aufsichtsrecht, das durch die Person des Treuhänders der Arbeit ausgeübt wird. Im einzelnen vgl. oben unter dem Rechtsgrundsatz: Führerprinzip. Auch hierdurch wird die schöpferische Privatinitiative im Interesse des Gemeinwohls beschränkt.

Auch die Anzeigepflicht nach § 20 bei größeren Entlassungen und die Abhängigkeit von der Genehmigung des Treuhänders bedeutet eine Einschränkung der persönlichen Initiative im Interesse des gemeinen Wohls; denn die Vorschrift bezweckt nicht einen Kündigungsschutz des einzelnen Arbeiters, sondern den Schutz des Arbeitsmarkts [17]). Während es sich bei den genannten Bestimmungen nur um eine Beschränkung der persönlichen Initiative handelt, ist diese im übrigen nach dem AOG voll aufrechterhalten, ja im Gegensatz zu der Regelung vor dem AOG noch erheblich gefördert. Die persönliche Initiative war vor dem AOG durch den Einfluß der Arbeitnehmerschaft zum Teil stark gehemmt. Dieser Einfluß machte sich besonders in dem Mitwirkungsrecht der Betriebs- und Gruppenräte bei der Regelung der Lohn- und sonstigen Arbeitsbedingungen nach §§ 66 Ziff. 5 und 78 Ziff. 2 und 3 Betr.Rätegeś. i. V. m. § 134 a Gew.O. und § 104 Abs. 4 Betr.Rätegeś. geltend. Nach § 6 AOG hat der Vertrauensrat nur ein Beratungsrecht. Der Erlaß der Betriebsordnung und die Entscheidung in betrieblichen Angelegenheiten allgemein liegt dagegen allein beim Unternehmer als Führer des Betriebes (§§ 2 und 26 AOG). Dieses Recht des Unternehmers stellt sich als eine starke Förderung seiner persönlichen Initiative dar, weil er nicht mehr ängstlich damit zu rechnen braucht, daß Betriebsrat oder Gruppenrat ihn zwingt, getroffene Entscheidungen rückgängig zu machen.

§ 3. Grundsatz: Die Aufgabe der Volkswirtschaft ist die Bedarfsdeckung und nicht eine möglichst hohe Rentabilität des Kapitals.

Dieser Grundsatz erscheint vielen zunächst als so selbstverständlich, daß man meinen könnte, er bringe gar nichts Neues. Die Wirtschaftspolitik der vergangenen Zeit zeigt aber, daß die Bedarfsdeckung eine sehr geringe, um nicht zu sagen überhaupt keine Rolle spielt. Eine Wirtschaftsordnung kann entweder die Deckung des Bedarfs oder das Erstreben von Gewinn zum Ziele haben. Im ersten Fall werden Güter erzeugt, um den Bedarf sämtlicher Volksgenossen an diesen Gütern zu erschwinglichen Preisen zu befrie-

[17]) Mansfeld, Komm. 273.

digen[18]). Im zweiten Fall dient die Gütererzeugung nur dem einseitigen Gewinn des Unternehmers. Wir sehen also, daß die Bedarfsdeckung zwar das Natürlichere aber für die Wirtschaftler nicht ohne weiteres das selbstverständliche Ziel ist. Das vergangene Wirtschaftssystem, das wir als kapitalistisches zu bezeichnen pflegen, kannte nur den Grundsatz der Rentabilität. Nur was Gewinn, und zwar den meisten, abwarf, wurde erzeugt.

Dieser Wirtschaftsauffassung tritt der Nationalsozialismus mit dem oben genannten Grundsatz entgegen[19]). Auch die liberalistische Wirtschaft diente der Bedarfsdeckung, aber nur, solange Rentabilität und Bedarfsdekkung zusammenfielen. Die Rentabilität war das Primäre, die Bedarfsdeckung spielte dagegen nur eine untergeordnete Rolle[20]). In einer gesunden natürlichen Wirtschaft müssen Bedarfsdeckung und Rentabilität eine gleich große Rolle spielen, keinesfalls aber darf die Rentabilität auf Kosten der Bedarfsdeckung die Hauptrolle spielen. Dann wird der einzelne Betrieb zwar nicht den höchstmöglichen Gewinn erzielen, aber trotzdem wirtschaftlich sein. Denn „private Wirtschaftlichkeit verlangt das Streben nach der besten Leistung (Optimum) bei allen Vorgängen, die sich in der Unternehmung und im Verkehr derselben mit der Umwelt abspielen“[21]). Zu diesen Vorgängen gehört aber auch die Bedarfsdeckung; sie ist nur ein Faktor bei der Gesamtbeurteilung des Unternehmens; mehr aber darf auch der erzielte Gewinn nicht sein, er darf nicht einziger und letzter Zweck des Unternehmens sein[22]).

Diese Gedankengänge liegen auch § 1 AOG zugrunde, wonach Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestrebt sein müssen, zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat zu arbeiten. Gemeinwohl und Wohl des Betriebes sollen miteinander in Einklang stehen. Der Nutzen von Volk und Staat verlangt, daß jeder Volksgenosse hinreichende Mittel erhält, um sein Leben menschenwürdig fristen zu können. Die Förderung des Betriebes bezweckt, daß der Betrieb auch einen Gewinn abwirft. Da die Förderung des Betriebes mit dem gemeinen Nutzen von Volk und Staat in Einklang stehen muß, so auch Gewinnerzielung und Bedarfsdekkung. Die Führung des Unternehmens zur Gewinnerzielung ist nur soweit gestattet, als der Bedarf sichergestellt ist[23]).

Auch nach § 35 hat der Unternehmer, soweit er als Führer Angehöriger der Betriebsgemeinschaft ist, seine volle Kraft dem Dienst des Betriebes zu widmen und sich dem Gemeinwohl unterzuordnen. Die Gedanken des § 1 sind hier unter dem Gesichtspunkt der sozialen Ehre noch einmal besonders hervorgehoben. Den richtigen Mittelweg zwischen Gewinnstreben und dem gemeinen Wohle soll dem Unternehmer die soziale Ehre zeigen. Direkt erzwingbar sind die Pflichten, nach §§ 1 und 35 das gemeine Wohl

---

[18]) Feder, Der Staat S. 19.

[19]) Feder, ebd. S. 42. Vgl. auch S. 19 u. S. 59.

[20]) Todt S. 11.

[21]) Todt S. 25.

[22]) Todt S. 25.

[23]) Vgl. Joerges, Arbeitsrecht und Volkstum 1934 S. 56.

und also auch die Bedarfsdeckung des Volkes zu beachten, nach dem Gesetz nicht. Soweit aber die Vernachlässigung dieser Pflichten gleichzeitig eine gröbliche Verletzung der sozialen Pflichten ist, wird auch indirekt durch die Strafdrohung des § 36 die Sorge für die Bedarfsdeckung gesichert [24]).

Auch die Vorschrift des § 20 über die Anzeigepflicht des Unternehmers bei Massenentlassungen setzt dem einseitigen Gewinnstreben eine Schranke [25]), was allerdings nur mittelbar der Bedarfsdeckung zugute kommt, insofern bei Weiterbeschäftigung der zu Entlassenden u. U. auch eine Einschränkung der Gütererzeugung verhindert wird.

§ 4. Pflicht zur Arbeit, Recht auf Arbeit als Wirtschaftsgrundsatz.

Der Wohlstand eines Volkes beruht aber nicht nur auf der Bedarfsdeckung für den einzelnen, sondern auch auf dessen genutzter Arbeitskraft. Die Entfaltung menschlicher Arbeitskraft ist ja auch erst die Voraussetzung für die Deckung des Bedarfs. Die Arbeitsleistung erhält das Leben eines Volkes ebenso wie das Leben des einzelnen. Sie schafft die Unterhaltsmittel, hebt die Schätze der Natur und verarbeitet sie. Die menschliche Befähigung zur Arbeitsleistung läßt aber nach, wenn sie unbenutzt bleibt. Arbeitslosigkeit bedeutet nicht nur Verlust der Unterhaltsmittel, sondern auch Verlust künftiger Leistungsfähigkeit für den einzelnen wie für das ganze Volk. Arbeitskraft ist so letzten Endes der einzige Reichtum des Volkes. Deshalb muß ihre Erhaltung erstrebt werden [26]).

Darum fordert der Nationalsozialismus in Punkt 10 seines Programms als erste Pflicht jedes Staatsbürgers, geistig oder körperlich zu schaffen [27]). Voraussetzung dafür, daß der einzelne dieser Pflicht nachkommen kann, ist, daß er hinreichend Arbeitsgelegenheit hat. Diese wird ihm gesichert, wenn er ein Recht auf Arbeit hat. Deshalb fordert der Nationalsozialismus in Punkt 7 des Programms, daß sich der Staat verpflichtet, für die Erwerbs- und Lebensmöglichkeit der Staatsbürger zu sorgen [28]). Das Recht auf Arbeit ist von Bernhard Köhler in vielen Schriften als nationalsozialistischer Wirtschaftsgrundsatz herausgearbeitet worden. So bezeichnet Köhler das Recht auf Arbeit ausdrücklich in einem Vortrag vor der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Köln als Wirtschaftsprinzip [29]). Zwar deutet der Grundsatz seinem Namen nach mehr auf einen Rechtsgrundsatz hin und Köhler selbst bezeichnet das Recht auf Arbeit gelegentlich als Forderung nach einem besseren Recht [30]). Das soll aber nur hei-

---

[24]) Vgl. Joerges, Arbeitsrecht und Volkstum 1934 Sp. 105 ff.

[25]) Joerges, ebd.

[26]) Brucker-Meystre S. 3 u. 5.

[27]) Feder, Das Programm S. 20.

[28]) Feder, Das Programm S. 20.

[29]) B. Köhler, Vortrag in „Der Deutsche" Nr. 44, 24. 6. 34.

[30]) B. Köhler, Recht auf Arbeit S. 3.

ßen, daß dieser Wirtschaftsgrundsatz auch im Gesetz verankert und damit zum Rechtsgrundsatz werden soll. Das Recht auf Arbeit ist für den Nationalsozialismus in erster Linie Wirtschaftsgrundsatz, da die ganze Frage zunächst nur von der Seite der Wirtschaft aus aufgerollt wird. So wird dieser Grundsatz denn auch von Hermann-Nitsch und Starke [31]) zu den nat.-soz. Wirtschaftsgrundsätzen gezählt und soll aus denselben Gründen auch hier unter den Wirtschaftsgrundsätzen behandelt werden. Das „Recht auf Arbeit ist nichts anderes als das Recht auf einen Arbeitsplatz, ohne den die vorhandene Arbeitskraft nicht zur Leistung angesetzt werden kann“ [32]). Das Recht auf Arbeit bedeutet das Primat der Arbeit vor dem Kapital; denn nicht mehr das Kapital bestimmt, sondern die Arbeit. „Nicht soviel wird gearbeitet, wie das Kapital erlaubt und wie es bereit ist, zu kreditieren, sondern soviel, wie Kräfte zur Arbeit bereitstehen“ [33]). In einem Vortrag in der Deutschen Hochschule für Politik in Berlin sagt Bernhard Köhler: „Wir sind nicht der Meinung, daß die Wirtschaftsbelebung Arbeit schafft, sondern umgekehrt, daß die Arbeit die Wirtschaft belebt“ [34]). Das Recht auf Arbeit ist ganz neues nat.-soz. Gedankengut, denn Art. 163 Abs. 2 RV, in dem auch vom Recht auf Arbeit die Rede ist, ist einmal nur eine nicht zwingende Vorschrift, zum andern bezweckt der Artikel nur rein materiell den Unterhalt des einzelnen sicherzustellen, wie aus Art. 163 Abs. 2 Satz 2 hervorgeht; auf die Erhaltung der Arbeitskraft ist Art. 163 RV nicht abgestellt.

Im AOG dagegen ist das Recht auf Arbeit auch im ideellen Sinn verwirklicht. Es ist auf die Erhaltung der Arbeitskraft abgestellt. Zunächst ist auch hier wieder die Generalklausel des § 1 zu nennen. Wir haben oben bereits gesehen, daß diese Vorschrift für Führer und Gefolgschaft eine Pflicht enthält. Die Pflicht besteht darin, zu arbeiten. Die Vorschrift enthält aber auch gleichzeitig ein Recht, das Recht zu arbeiten. Denn dieses Recht ermöglicht erst dem einzelnen, seiner Pflicht nachzukommen. § 1 ist nicht nur Legalinterpretation, wie man etwa auf Grund der Ausdrucksweise annehmen könnte. Das hieße, die Bedeutung dieser Bestimmung unterschätzen. „Arbeiten“, das ist Pflicht und Recht zugleich, beides wird in diesem einen Wort ausgedrückt. Wer einmal der Betriebsgemeinschaft angehört, hat nicht nur die Pflicht, sondern auch das Recht zu arbeiten. Er gehört dann dem Betrieb nicht nur formell an etwa derart, daß er seine Arbeitskraft nur diesem und nicht anderen Betrieben zur Verfügung stellen darf, sondern er nimmt auch Anteil an der Hauptfunktion des Betriebes, der Arbeit.

Desgleichen ergibt sich das Recht auf Arbeit aus der Fürsorgepflicht des Führers nach § 2. Diese Pflicht ist eine ganz allgemeine, sie geht weiter als die bisher schon bestehenden Fürsorgepflichten nach den §§ 617, 618 BGB, nach der Gewerbeordnung und dem HGB. Diese Bestimmungen stellen ein-

[31]) Hermann-Nitsch S. 39; Starke S. 237.

[32]) Brucker-Meystre S. 7.

[33]) B. Köhler, Recht auf Arbeit S. 8.

[34]) B. Köhler, Der Deutsche Nr. 160 vom 13. 7. 34.

zelne Fürsorgepflichten auf, wie Abwendung von körperlichen Schäden, Zurverfügungstellung geeigneter und gesunder Arbeitsräume usw. Die allgemeine Vorschrift des § 2 AOG bezieht sich auf den Schutz der Gefolgschaftsangehörigen in jeder Richtung, soweit eine Beziehung zu ihrer Arbeit besteht. Die Fürsorge des Führers bezieht sich deshalb auch auf die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Gefolgschaftsangehörigen. Ob man bei der Auslegung dieser Vorschrift soweit gehen kann, daß man mit Wawretzko [35]), dem Vorsitzenden beim Arbeitsgericht Berlin, dem einzelnen Gefolgschaftsangehörigen direkt einen Anspruch auf Arbeit zubilligt, ist zweifelhaft. Mansfeld [36]) lehnt die Ansicht ganz allgemein ab, daß man aus § 2 Abs. 2 Rechte der einzelnen Gefolgschaftsangehörigen herleiten könne, da dies den großen Treuegedanken des Gesetzes verkleinern hieße. Für die Erfüllung der Pflicht sorge ja schon der Treuhänder. Immerhin gibt er zu, daß die Pflicht zur Fürsorge geeignet ist, weitgehend die Auslegung der arbeitsvertraglichen Beziehungen zu beeinflussen, sodaß Mansfeld auf diesem Umwege unter Umständen auch zu einem Anspruch des einzelnen auf Arbeit kommen könnte. Auf jeden Fall wird aber auch durch die Ansicht Mansfelds die Feststellung nicht in Frage gestellt, daß die Fürsorgepflicht nach § 2 Abs. 2 auch die Erhaltung der Arbeitskraft der einzelnen Gefolgschaftsmitglieder umfaßt. Auch Joerges [37]) kommt zu demselben Ergebnis. Die Pflicht des Führers, nach § 2 für das Wohl der Gefolgschaftsangehörigen zu sorgen, bezieht sich nach seiner Ansicht auch darauf, „den Arbeitsplatz dem Beschäftigten zu erhalten", ihn vor ungerechtfertigten Entlassungen zu schützen.

Der Verwirklichung des Rechts auf Arbeit dient auch der § 20 des Gesetzes. Es handelt sich um die schon mehrfach erwähnte Anzeigepflicht des Unternehmers bei Massenentlassungen. Das Vorbild für diese Vorschrift gab die Stillegungsverordnung in der Fassung vom 15. Oktober 23. Hier war der Kündigungsschutz an die Stillegung des Betriebes geknüpft, nach § 20 AOG ist dagegen nur Voraussetzung, daß sich die Entlassung auf eine bestimmte Zahl von Angestellten und Arbeitern erstreckt. Während also die Stillegungsverordnung mehr wirtschafts- und produktionspolitischen Zwecken diente, ist § 20 in erster Linie aus sozialpolitischen Gesichtspunkten geschaffen. § 20 ist im Interesse der Verhütung der Arbeitslosigkeit geschaffen, sein Zweck ist Erhaltung der vorhandenen Arbeitsplätze [38]). Er dient dem Schutz des Arbeitsmarktes, also der Erhaltung der Arbeitskraft des ganzen Volkes schlechthin, nicht dem Kündigungsschutz des einzelnen Arbeiters [39]). Auch hier ist daher das Recht auf Arbeit verwirklicht.

Auch in dem Kündigungsschutz der §§ 56 ff. hat das Recht auf Arbeit Ausdruck gefunden. § 56 gibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung beim Arbeitsgericht zu klagen, wenn

---

[35]) Wawretzko in „Der Deutsche" Nr. 61 vom 14. März 34.

[36]) Mansfeld, Komm. S. 108 u. 109.

[37]) Joerges, Arbeitsrecht und Volkstum 1934 S. 105 ff.

[38]) Hueck, JW 34, 1024 und Dersch, Komm. S. 145 u. S. 146.

[39]) Mansfeld, Komm. 273.

die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Hierdurch kann der Arbeitnehmer unter Umständen erreichen, daß ihm der Arbeitsplatz erhalten bleibt. Gerade auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes ist aber das oben entwickelte Recht auf Arbeit abgestellt.

Man könnte nun einwenden, daß die Vorschriften des V. Abschnitts im AOG nicht auf Erhaltung des Arbeitsplatzes abzielen, sondern nur auf materielle Sicherstellung des Arbeitnehmers, da nach § 57 Abs. 2 der Unternehmer anstelle des Widerrufs eine Entschädigung an den Arbeitnehmer wählen kann.

Dagegen ist nun zu sagen, daß man den Unternehmer nicht schlechthin für berechtigt halten darf, anstelle des Widerrufs eine Entschädigung zu zahlen. Die Wahl der Entschädigung ist als Ausweg gedacht für den Fall, daß die weitere Zusammenarbeit untunlich ist, weil das gegenseitige Vertrauensverhältnis erschüttert ist. Kündigungen können nun bekanntlich aus den verschiedensten Gründen erfolgen, nur zum Teil erfolgen sie, weil das Vertrauensverhältnis gleichzeitig nicht mehr besteht. Diese Fälle sind also gegenüber der Mehrzahl der anderen Möglichkeiten als Ausnahme zu werten. Auch die Wahl der Entschädigung soll deshalb nur eine Ausnahme sein.

Hätte der Gesetzgeber die gleichzeitige Erschütterung des Vertrauensverhältnisses bei einer Kündigung als Regel angesehen, wie das vielfach geschieht, so hätte er die Zahlung der Entschädigung in jedem Falle vorgesehen und vorsehen müssen, denn anderfalls hätte die Möglichkeit des Widerrufs keinen Sinn und bedeutete in erster Linie einen Vorteil für solche Unternehmer, denen eine Wiedereinstellung aus materiellen Gesichtspunkten lieber als die Zahlung einer Entschädigung ist.

Man muß deshalb den Unternehmer für verpflichtet halten zu prüfen, ob das Vertrauensverhältnis auch tatsächlich gleichzeitig in seinem weiteren Bestand in Frage gestellt ist. Ist das letztere nicht der Fall, so trifft ihn die Pflicht, die Kündigung zu widerrufen. Diese Pflicht wird noch besonders verstärkt durch die im Zusammenhang mit dem Recht auf Arbeit schon erwähnte Fürsorgepflicht nach § 2 AOG, wenn — wie gewöhnlich — der Unternehmer gleichzeitig Führer des Betriebes ist.

Wenn also nicht schlechthin ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Widerruf der Kündigung besteht, so darf man daraus nicht den Schluß ziehen, daß das Recht auf Arbeit in § 56 ff. keine Verwirklichung gefunden hat. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht zunächst immer auf Erhaltung des Arbeitsplatzes, in Ausnahmefällen verwandelt sich dieser Anspruch in einen Entschädigungsanspruch. Das Recht auf Arbeit wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß in manchen Fällen ein Anspruch auf Erhaltung des Arbeitsplatzes nicht durchführbar ist. Es gibt auch Rechte, die nicht im Wege eines Anspruchs durchzusetzen sind, wie wir als solches schon oben das sich speziell aus § 2 ergebende Recht auf Arbeit kennengelernt haben.

---

[40]) Die in S. 40 gemachten Ausführungen werden durch die Novelle vom 30. 10. 34, die nach Abschluß der Arbeit erschien, bestätigt.

Tatsächlich wird denn auch die Vorschrift im nat.-soz. Staat häufiger als früher zur Erhaltung des Arbeitsplatzes führen, weil durch das Urteil zunächst an das Pflichtgefühl der Unternehmer appelliert wird und bei einsichtigen Unternehmern dieser Appell nicht erfolglos sein wird. Im übrigen wird der Unternehmer auch aus materiellen Gründen den Widerruf gegenüber einer Entschädigung, die unter Umständen nach § 58 AOG vier Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes ausmachen kann, vorziehen [40]).

§ 5. Ständischer Aufbau.

Der Durchführung der nat.-soz. Wirtschaftsgrundsätze dient der organische Aufbau der neuen Wirtschaft. Die neue Wirtschaftsordnung ist die Gliederung des deutschen Volkes nach Ständen. Im letzten Punkt des nat.-soz. Programms [41]) heißt es: „Zur Durchführung alles dessen fordern wir: . . . die Bildung von Stände- und Berufskammern zur Durchführung der vom Reiche erlassenen Rahmengesetze in den einzelnen Bundesstaaten". Durch die ständische Gliederung der deutschen Wirtschaft sollen die Gegensätze zwischen Staat und Wirtschaft, Volkswohl und Wirtschaftseigennutz ausgeglichen werden, soll der einzelne in das Ganze eingefügt und diesem seine Tätigkeit nutzbar gemacht werden [42]). Mit dem ständischen Aufbau lehnt sich der Nationalsozialismus nicht an Vorbilder in der Geschichte oder an wissenschaftliche Lehrmeinungen an, sondern er schafft einen „organischen Aufbau eigenster Prägung mit neuem Inhalt" [43]), er schafft also einen ganz neuartigen ständischen Aufbau. Der Stand ist nicht gleichzustellen mit Beruf, er wird die verschiedensten Berufe umfassen, denn er bildet die Zusammenfassung aller derer, die mit ihrer Tätigkeit derselben Sachaufgabe dienen [44]). Wirtschaftsstand ist dann die Gesamtheit derer, die demselben Wirtschaftszweig angehören.

Im AOG wird nun zwar nicht die Gliederung des ständischen Aufbaues geregelt, es werden soziale Aufgaben der Stände festgelegt [45]). Das ergibt sich aus § 23 Abs. 2. Soweit Betriebe bereits der ständischen Gliederung angehören — bisher sind der Reichsnährstand und die Reichskulturkammer errichtet —, gilt das AOG auch für diese Betriebe; denn dem Treuhänder der Arbeit steht auch hier die Ueberwachung des sozialen Lebens zu. Aufgabe der Stände ist es hier, mit der DAF zusammen bei der Auswahl der Sachverständigen mitzuwirken, die der Treuhänder zu seiner Beratung beruft.

Nach Krause [46]) sind dem AOG sodann noch zwei Wege für die ständische Selbstverwaltung in der Sozialpolitik gegeben, einmal dadurch, daß

[41]) Feder, Das Programm S. 22.
[42]) Nicolai, Grundlagen S. 84.
[43]) Hermann-Nitsch S. 48.
[44]) Joerges, Arbeitsrecht und Volkstum 34 Sp. 57.
[45]) Krause, Die Arbeitsverfassung S. 24.
[46]) Krause, ebd. S. 22.

nach § 19 Abs. 3 i. V. m. § 19I Ziff. 3 und § 16 Sachverständigenausschüssen die Verhandlungen über betriebliche Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der Gestaltung der Betriebsordnung und der allgemeinen Arbeitsbedingungen übertragen werden können. Außerdem kann der Treuhänder nach § 32 Abs. 2 Satz 4 durch Tariforduung die Arbeitsgerichtsbarkeit zu Gunsten der Schiedsgerichtsbarkeit ausschließen. Gewiß hat Krause damit recht, daß hier Wege zur Selbstverwaltung gegeben sind. Wieso dies aber gerade eine ständische Selbstverwaltung sein soll, ist nicht ersichtlich und wird auch von Krause nicht begründet. Er stellt damit die Sachverständigenausschüsse und die Schiedsgerichte als ständische Körperschaften hin, wofür aber keinerlei Anhaltspunkte zu finden sind.

Noch in einer anderen Richtung soll nach Joerges [47]) der ständische Aufbau im AOG verwirklicht sein. Er stellt fest, daß das wirtschaftliche Leben sich in drei verschiedenen Stufen abspielt: auf der Betriebsstufe, auf der ständischen Stufe und auf der Stufe des Staates. Die Ordnung der Wirtschaftsstände auf der Stufe des Betriebes ist nach ihm das AOG. In der nat.-soz. Literatur lassen sich aber nirgends Anzeichen dafür finden, daß der ständische Aufbau in der von Joerges geschilderten Weise erfolgen soll. Da die Reichsregierung die Bildung des ständischen Aufbaues zunächst zurückgestellt hat, ist nur schwer zu sagen, in welcher Weise dieser sich im einzelnen gestalten wird. Da ferner nach einer Verfügung Dr. Leys vom 10. 1. 34 Aeußerungen über die Ausgestaltung der künftigen Wirtschaftsordnung untersagt sind erklärt es sich, daß dieser Punkt in der Literatur wenig Behandlung erfahren hat.

Wir können somit nur feststellen, daß im AOG in § 23 den Ständen Aufgaben auf dem Gebiete der Sozialpolitik zugewiesen sind. Die Ausgestaltung des ständischen Aufbaues aber hat im AOG keinen Ausdruck gefunden.

Schluß.

Im Vorhergehenden haben wir gesehen, daß im AOG eine Reihe grundlegender nat.-soz. Rechtsgrundsätze verwirklicht ist. Ganz allgemein gesehen, hat das AOG entsprechend dem alten deutschen Recht und der nat.-soz. Rechtsauffassung ein stark genossenschaftliches Gepräge erhalten. So ist es deutsches Recht, in dem römischrechtliche Auffassungen keinen Platz mehr haben.

Das AOG trägt weiter auch einigen grundlegenden nationalsozialistischen Wirtschaftsgrundsätzen Rechnung und wird so der organischen Wirtschaftsauffassung gerecht. Kapitalistische Gesinnung ist aus ihm verbannt.

So verspricht das Gesetz, wenn es richtig verstanden wird, zur Gesundung des Arbeitslebens und der Wirtschaft einen erheblichen Teil beizutragen.

---

[47]) Joerges, Arbeitsrecht und Volkstum 34 Sp. 54 ff. (insbes. Sp. 57).

Lebenslauf.

Ich, Karl-Eduard Steitz, bin am 14. Juli 1912 zu Kassel als Sohn des Lehrers Eduard Steitz und seiner Ehefrau Emma geb. Rudolph geboren. Von Ostern 1918—1922 besuchte ich die Volksschule in Niederzwehren bei Kassel, von Ostern 1922 bis Frühjahr 1931 das Realgymnasium II zu Kassel, wo ich im Frühjahr 1931 die Reifeprüfung ablegte. Anschließend widmete ich mich dem Studium der Rechtswissenschaften von Sommersemester 1931 bis Wintersemester 1932/33 in Freiburg i. Br. und von Sommersemester 1933 bis Sommersemester 1934 in Marburg. Am 17. November 1934 legte ich mein erstes juristisches Staatsexamen am Juristischen Prüfungsamt des Oberlandesgerichts Kassel ab. Seit dem 15. Dezember 1934 bin ich im Vorbereitungsdienst tätig.